المال و التجارة

AL MAL WALTEGARA

البطالة وسوق النخاسة فى الدول العربية

بقلم/ أحمد عاطف

مسيرة إنجاز اقتصادنا القومى في عهد الرئيس مبارك

برنامج الإصلاح الاقتصادى إلى أين ؟؟

بقلم الدكتور/ على لطفى

أثر الرضا المعرفى والوجدانى عن العمل على تقدير الذات التنظيمية

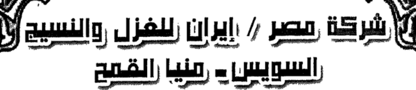
بقلم دكتور/ محمد عبد التواب البكرى

(جزء أول)

تأثير المعاملات الإليكترونية على القدرات المهنية للمحاسبين والمراجعين

بقلم الدكتور/ فكرى فؤاد

مالية - اقتصادية - عامة - تصدر شهريا - العدد ٤٥٩ - شهر يوليه - ٢٠٠٧ - السعر جنيهان



إحدى ثمار سياسة الانفتاح الإنتاجى

«ميراتكس» شركة مشتركة بين مصر وإيران تأسست فى ديسمبر ١٩٧٥

بموجب القانون ٤٣ لسنة ١٩٧٤ والقوانين المعدلة له

ويقدر إجمالى الاستثمارات بحوالى «٢٥٠ مليون جنيه»

يبلغ رأس مال ميراتكس المدفوع «١٠٨.٥٠٠ مليون جنيه» وتوزيعه كالآتى :

ـ ٥١٪ للجانب المصرى ويمثله :

١) الشركة القابضة للقطن والغزل والنسيج والملابس نسبة ٢٧,٥٪

٢) بنك الاستثمار العربى نسبة ٢٣,٥٪

ـ ٤٩٪ للجانب الإيرانى ويمثلها الشركة الإيرانية للاستثمارات الأجنبية :

والأنشطة الرئيسية لميراتكس هى إنتاج وتسويق غزول القطن والمخلوط بالبوليستر من نمرة ٤ إلى ١٦٠ انجليزى مسرح وممشط ، مفرد ومزوى ، برم نسيج وتريكو ، خام ومحروق ومحرر على كون وشلل ، وقد جهزت ميراتكس بأحدث الماكينات من أوروبا الغربية واليابان ، ويقدر الإنتاج السنوى بحوالى ١١١٥٠ طن بقيمة ٢٦٠ مليون جنيه .

مصنع الغزل الرفيع
السويس

الطاقة = ٧٦٦٨٨ مردن الإنتاج = ٢٧٥٠ طن الخيوط المنتجة من متوسط نمرة ٨٣،٦ انجليزى

مصنع الغزل المتوسط
السويس - منيا القمح

الطاقة = ١٣٧٦٤٨ مردن الإنتاج = ١١١٤٨ طن الخيوط المنتجة من متوسط نمرة ٣٦,٦ انجليزى

مصنع الغزل السميك
السويس

الطاقة = ٣٢٠٠ روتــر الإنتاج = ٢٥٠٠ طن الخيوط المنتجة من متوسط نمرة ١٣,٧ انجليزى

تبلغ صادرات ميراتكس حوالى (٣٢٣٠ طن سنوياً) بقيمة (٢٠ مليون دولار) إلى أمريكا وأسواق أوروبا الغربية (ألمانيا ـ الدانمارك ـ البرتغال ـ اليونان ـ تشيك ـ فرنسا ـ أسبانيا ـ إنجلترا ـ إيطاليا) ودول شرق أسيا (اليابان ـ تايوان ـ كوريا ـ سنغافورة) ودول شمال أفريقيا (المغرب ـ تونس) ويبلغ عدد العاملين بميراتكس (٤٥٥٣ عامل) تبلغ أجورهم السنوية حوالى (٥٥ مليون جنيه) ،

وتم حصول الشركة على شهادة EN ISO 9001 وشهادة الثقة
Deko - Tex Standard 100

مجلة المال والتجارة



Al Mal Waltegara

علمية - اقتصادية - مالية - عامة - تصدر شهرياً

العدد ٤٥٩ - يوليه ٢٠٠٧ م

فى هذا العدد

القسم الأول خاص بنشر الأبحاث المحكمة وفقاً لقواعد النشر العلمى المتعارف عليها عن طريق الأساتذة كل فى تخصصه

الاشتراكات

- الاشتراكات السنوية ٢٤ جنيهاً مصرياً داخل جمهورية مصر العربية .
- الاشتراكات السنوية خارج جمهورية مصر العربية سعر النسخة + مصاريف البريد .
- ترسل الاشتراكات بشيك أو حوالة بريدية باسم مجلة المال والتجارة على العنوان أدناه .
- الإعلانات يتفق عليها مع الإدارة .

ثمن النسخة

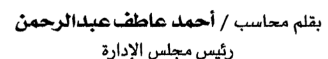
جمهورية مصر العربية جنيهان

سوريا	٥٠ ل س	ليبيا	٥٠٠ درهم
لبنان	٢٥٠٠ ليرة	السودان	٤٠ جنيهاً
العراق	١٠٠٠ فلس	الجزائر	٥ دينارات
الأردن	١ دينار	الكويت	٨٠٠ فلس
السعودية	١٠ ريالات	دول الخليج	١٠ دراهم

١١ شارع مريت باشا - ميدان التحرير - القاهرة تليفون : ٢٥٧٤٤٦٣٠ - ٢٥٧٤٢١٩٠ فاكس : ٢٥٧٥٠٤١٩

كلمة التحرير

البطالة وسوق النخاسة في الدول العربية



بقلم محاسب / أحمد عاطف عبدالرحمن

رئيس مجلس الإدارة

■ إن ما يحدث فى الحياة اليومية والتطورات المتلاحقة فى الوضع الاقتصادى والذى مازال يعانى من التضخم وانتشار البطالة وانخفاض معدلات النمو رغم ما يبذله بعض الوزراء وبخاصة المهندس رشيد محمد رشيد من السعى والتنقل فى كل مكان شمالاً حتى تركيا والدول الإسلامية التى استقلت بعد حل الاتحاد السوفيتى كازخستان أو ازبكستان وغيرها وصولاً إلى دول الخليج ... كل هذا الحراك السريع فى سبيل جلب الاستثمار والمستثمرين إلى مصر سعياً وراء كبح جماح التضخم والبحث عن حلول لمشكلة البطالة .

■ كلها أهداف جميلة وحراك مشكور من جانب السيد الوزير ولكن نتائج هذا النشاط الغير عادى يصطدم بحائط صد من فوضى سياسة الدولة واستقلال كل وزارة بمخططها دون مراعاة للبعد القومى والترابط من خلال خطة عامة يسعى كل وزير من خلالها الوصول إلى الأهداف المحددة له فيها ليجنى المجتمع ثمار هذا التوافق فى السياسات بدلاً من الفوضى والعشوائيات فى القرارات .

■ ولكن ما يحدث أن سياسة التعليم إن كان ابتدائياً أو عالياً لا يعالج مشاكل البطالة بل تساعد على انتشارها ... هذه السياسة الغير مرشدة غير مرتبطة باحتياجات سوق العمل سواء داخلياً أو خارجياً .

■ بل التوسع فى فتح كليات نظرية فى جميع جامعات مصر والكل يعرف أن خريجى هذه الكليات يفترشون الشوارع بحثاً عن عمل ومع هذا تقذف الجامعات مئات الألاف كل سنة من حملة المؤهلات العليا .

■ لماذا يتجاهل الحزب الوطنى هذه المشكلة ولم يضعها ضمن برنامج وخطة شاملة للدولة لتحقيق معدلات النمو المنشودة بدلاً من هذه الفوضى بين الوزارات إذا كان للحزب برنامج فعلى تعمل من خلاله حكومة الحزب بدلاً من التخبط الحاصل فعلاً الأن .

■ إننا نعانى فعلاً نقصاً حاداً فى العمالة الفنية المدربة مما دفع البعض لاستيرادها من دول

أسيوية فهذه فضيحة فى حد ذاتها أمام هذا الكم الهائل من خريجى الجامعات .

■ إن من العار أن تعجز مصر بعلمائها وعقولها على سد هذه الثغرة فى سوق العمل - إنها كارثة بكل المقاييس والآن نسمع أن تصدير الخادمات من حملة المؤهلات العليا إلى السعودية ودول الخليج إنه عار للنظام ... عار لكل مصرى أن نذل ونستذل إلى هذا الحد .

■ إنها تعنى الكثير ... لا كرامة ولا عزة نفس لأى مصرى وسط هذا العالم إذا سرنا إلى ما يريد هؤلاء .

■ إن الدافع ورآء ذلك هو الأزمة الاقتصادية التى نعانى منها والتى كان من إفرازاتها طبقة من كبار الأغنياء وطبقة من أفقر الفقراء طبقة تستورد حاجاتها من الخارج دون حساب أو حدود وطبقة تبحث عن لقمة خبز بين القمامة ... هذا هو الحال بعد التحول الاقتصادى الذى سعت إليه الحكومة.

■ ما يحدث لنا فى هذه الفترة من عمرنا إننا ننجرف إلى القاع تدريجياً بيد ولاة أمورنا بعد أن فقدنا المال ولم يبقى إلا أن نفقد الشرف وسط عالم عربى يعيش نشوة كثرة المال وهذا يعد نتيجة طبيعية لانتشار الفساد والإفساد فى الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية فى مصر.

■ وأصبحت سياسة الدولة يتم توجيهها بما يخدم كبار رجال الأعمال من ذوى الاحتكارات والسلطة والذين يزدادون توحشاً ... إنها مافيا مصرية جديدة أصبحت من خلال علاقاتها وانتشارها وتسربها فى الحياة السياسية أن تصل لكل ما تريد سواء من خلال التشريع والتحكم فى القرارات السيادية سواء خاصة بالجمارك أو بالإجراءات والضوابط من حيث التدخل والتوجيه فى سياسة الإغراق والخروج عن الحدود والضوابط التى صدر بها للأسف قرارات وزارية من أجل ضبط السوق وحماية المنافسة ومنع الاحتكار وحماية المستهلك كلها أهداف جميلة منشودة من قبل الوزير رشيد ولكن أمام حائط الصد من هؤلاء المفسدين يطبق القانون أو القرار على المواطنين أما ذوى الحظوة فالاقتراب منهم ... يصير خطاً أحمر لا يجوز الاقتراب منه .

■ إن هذا الخلط فى السياسات والفوضى فى تطبيق النظام والقانون وغياب الحياة السياسية السليمة يجعل من هذه الجهود الجبارة التى يبذلها بعض المخلصين تذهب كلها هباءً دون عائد.

■ لقد وصلنا من سوء الحال والأحوال إلى درجة أن نعرض نساءنا وعرضنا من ذوى المؤهلات للخدمة فى منازل العرب ماذا بعد أن نبيع العرض ؟؟؟ !!! .

■ إنها مأساة شعب وكارثة أمة أن نصل إلى هذا الحد من الهوان (لا كنا ولا كانوا) .

مسيرة إنجاز اقتصادنا القومى فى عهد الرئيس مبارك

برنامج الإصلاح الاقتصادى إلى أين ؟؟

دكتور / على لطفى

بعد أيام قليلة وتحديداً فى أول يوليو القادم تبدأ مصر فى تنفيذ خطة خمسية جديدة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ٢٠٠٧ / ٢٠٠٨ - ٢٠١١ / ٢٠١٢ . وقد نفذت مصر فى عهد الرئيس مبارك خمس خطط خمسية خلال الفترة من عام ١٩٨٢ حتى عام ٢٠٠٧ وقد رأينا قبل أن نبدأ تنفيذ الخطة الخمسية السادسة - أن نضع تحت نظر المواطنين بإيجاز شديد .

أهم معالم مسيرة انجاز اقتصادنا القومى :

فى بداية الثمانينات بدأت مصر فى إعداد وتنفيذ برنامج للإصلاح الاقتصادى الشامل وكانت الفلسفة وراء هذا البرنامج هى تحرير الاقتصاد القومى من القيود حتى يمكن استعادة التوازن الداخلى والخارجى وكان من أبرز خصائص برنامج الاصلاح الاقتصادى التدرج فى التطبيق بهدف مراعاة البعد الاجتماعى ولعل هذا هو السبب فى أن المؤسسات الدولية وفى مقدمتها صندوق النقد الدولى قد اختارت ووصفت برنامج الاصلاح الاقتصادى المصرى بأنه من أنجح برامج الاصلاح الاقتصادى .

وقد مر الاصلاح الاقتصادى فى مصر بثلاث مراحل وقد امتدت المرحلة الأولى من عام ١٩٨٢ حتى عام ١٩٩٠ حيث بدأ التحول من النظام الاقتصادى المركزى إلى نظام الاقتصاد الحر وقد شهدت تلك الفترة تحرير الأسعار ودعم وتشجيع القطاع الخاص وتحرير وتطوير قطاع الأعمال العام إلى جانب البدء فى تطوير البنية الأساسية وزيادة طاقتها ، ثم جاءت بعد ذلك المرحلة الثانية التى بدأت عام ١٩٩١ حيث تم تحرير سعر الفائدة وتوحيد وتحرير سعر الصرف وإنشاء الصندوق الاجتماعى للتنمية وتنشيط سوق رأس المال والبدء فى تطبيق سياسة الخصخصة أما المرحلة الثالثة التى بدأت عام ٢٠٠٥ فقد تميزت بفلسفة جديدة تقوم على

الثقة المتبادلة بين الحكومة والمواطن (الإصلاح الضريبى والإصلاح الجمركى) وكذلك الإصلاح المصرفى مع إعطاء دفعة لسياسة الخصخصة إلى جانب تبسيط إجراءات الاستثمار .

ولعلنا الآن نتساءل عن أهم النتائج التى تحققت خلال ربع قرن من الزمان وذلك على مستوى الاقتصاد الكلى .

أول وأهم هذه الإنجازات هو تنوع الهيكل الإنتاجى وتكامله حيث تدل البيانات الرسمية على ما يلى :-

(١) تصاعد الأهمية النسبية للناتج الصناعى .

(٢) حدوث طفرة فى إنتاج قطاع البترول والغاز الطبيعى .

(٣) النمو المتسارع للأنشطة السياحية والخدمية .

(٤) ظهور قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات كقطاع متميز .

وفيما يلى أرقام المقارنة بين عام ٨١ / ١٩٨٢ وعام ٢٠٠٦/٢٠٠٧ مقربة لأقرب رقم صحيح :-

(١) الصناعة :

أصبحت الصناعة تمثل نسبة ١٧٪ من الناتج المحلى الإجمالى بعد أن كانت ١٣ ٪ وزاد عدد المناطق الصناعية من ٤ إلى ٩٠ وأصبح عدد المنشآت الصناعية ١٢٤٠٠ بعد أن كان ١٢٠٠ ، وتم إيجاد ١,٥ مليون فرصة عمل مما أدى إلى زيادة عدد المشتغلين بالصناعة من ١,٣ مليون إلى ٢,٨ مليون .

(٢) البترول والغاز الطبيعى :

بلغت استثمارات البترول والغاز الطبيعى ١٦٦ مليارجنيه وارتفع الاحتياطى المؤكد من الثروة البترولية إلى ١٦ مليار برميل مكافئ ومن الغاز الطبيعى إلى ٦٨ تريليون قدم مكعبة ووصل الإنتاج من الغاز الطبيعى إلى ٣٨ مليون طن فى السنة بعد أن كان فى بداية الفترة لا يتجاوز مليونى طن فى السنة كما ارتفعت طاقات التكرير المتاحة إلى ٣٥ مليون طن فى السنة .

(٣) الزراعة :

تم فى خلال هذه الفترة استصلاح نحو ٣ ملايين فدان مما أدى إلى زيادة المساحة المحصولية بنحو ٤ ملايين فدان وزيادة الصادرات الزراعية من ٢٠٠ مليون دولار إلى مليار دولار فى السنة كما ارتفع عدد العاملين فى قطاع الزراعة من ٤ ملايين إلى ٥,٥ مليون فرد .

(٤) السياحة :

زادت الطاقة الفندقية من ١٨ ألف غرفة إلى ١٧٥ ألف غرفة وارتفع عدد السائحين من ١,٥ مليون سائح إلى ٩ ملايين سائح فى السنة كما ارتفعت الليالى السياحية من ١٠ مليون إلى ٩٠ مليون ليلة فى السنة مما أدى إلى زيادة الإيرادات السياحية من ٥٠٠ مليون دولار إلى ٧ مليارات دولار فى السنة .

(٥) الاتصـــــالات وتكنولوجيا المعلومات:
زاد عدد القنوات التليفزيونية من قناتين إلى ٢٨ قناة وزاد عدد مستخدمى شبكة الإنترنت إلى ٦ ملايين مشترك وزاد عدد الخطوط التليفونية من نصف مليون إلى ١٣ مليون خط وبلغ عدد مشتركى التليفون المحمول ٢١ مليون مشترك وزاد عدد دوائر السنترالات من ١٦٠ إلى ١٥٠٠٠ دائرة كما زاد عدد نوادى التكنولوجيا من ٣٠ إلى ١٣٦٨ نادياً .

(٦) الكهرباء :
زادت الطاقة الكهربائية المتاحة من ٢٢ مليار كيلووات ساعة إلى ١٠١ مليار كيلووات ساعة فى العام .

(٧) القطاعات الأخرى :
لا يتسع المجال هنا للحديث عن القطاعات الأخرى ولكننا نؤكد أنها شهدت خلال نفس الفترة تطوراً مهماً وهذه القطاعات هى التعليم ، الصحة ، مياه الشرب ، الصرف الصحى ، النقل ، الإسكان ، البحث العلمى ، الثقافة ، الشباب ، والرياضة ... إلخ .

(٨) المتغيرات الاقتصادية الكلية :
تحول عجز ميزان المدفوعات إلى فائض تكوين احتياطى نقد أجنبى لدى البنك المركزى المصرى بلغ ٢٧ مليار دولار استقرار سعر صرف الجنيه المصرى أمام العملات الأجنبية ، انخفاض نسبة عجز الموازنة العامة للدولة إلى الناتج المحلى الإجمالى ، زيادة الاستثمار الأجنبى المباشر إلى ٦,١ مليار دولار فى السنة ، ارتفاع معدل النمو الاقتصادى إلى ٧,١ ٪ فى السنة ، انخفاض الدين العام الخارجى من ٤٩ مليار دولار إلى ٢٨ مليار دولار ، ارتفاع متوسط العمر من ٥٨ سنة إلى ٧٣ سنة انخفاض معدل وفيات الأطفال الرضع من ٧١ فى الألف إلى ٢٠ فى الألف انخفاض معدل تزايد السكان من ٢,٨ ٪ إلى ٢ ٪ فى السنة ، انخفاض نسبة الأمية من ٥٦ ٪ إلى ٢٩ ٪ ارتفاع نسبة الأسر التى تصلها مياه الشرب النقية من ٧٢ ٪ إلى ٩٦ ٪ من إجمالى عدد الأسر زيادة مساحة الرقعة الزراعية من ٦ ملايين فدان إلى ٨,٥ مليون فدان ومن ثم زيادة الصادرات الزراعية من ٤٧٠ مليون جنيه إلى ٦,٥ مليار جنيه ، زيادة إجمالى الناتج الصناعى من ١٠ مليارات جنيه إلى ٢٨٠ مليار ومن ثم ارتفاع الصادرات الصناعية من ٥١٠ ملايين دولار إلى ١١ مليار دولار .

الخطة الخمسية السادسة
على الرغم من الإنجازات الضخمة التى تحققت فإن الخطة الخمسية السادسة تواجه مجموعة من القضايا والتحديات أهمها .
قضية البطالة التى مازالت تبلغ ٩,٣٪ من جملة القوة العاملة ، قضية التركز

السكانى فيما لا يزيد على ٥٪ من مساحة مصر ، قضية التفاوتات الإقليمية فى مستويات الدخول والمعيشة قضية الفقر حيث مازال ٢٠٪ من جملة السكان يعيشون تحت خط الفقر ، قضية ترشيد الدعم قضية تطوير التعليم ... إلخ .

والواقع أن الخطة الخمسية السادسة قد ارتكزت على خمسة محاور أساسية هى : «تنمية الإنسان المصرى ، تطوير الإدارة والبناء المؤسسى وآليات التصحيح ، تنمية قاعدة الإنتاج والموارد الطبيعية والاقتصادية بناء وتنمية القاعدة الوطنية للعلم والتكنولوجيا التفاعل الخلاق مع المحيط الإقليمى والنظام العالمى .

أما عن أهداف الخطة الخمسية السادسة فأهمها :

١ ـ تحقيق معدل نمو للناتج المحلى الإجمالى ٨ ٪ فى السنة فى المتوسط .

٢ ـ زيادة متوسط دخل الفرد بمعدل ٦ ٪ سنوياً .

٣ ـ توفير ٧٥٠ ألف فرصة عمل سنوياً (سوف يؤدى ذلك إلى تراجع البطالة من ٩,٣ ٪ حالياً إلى ٥,٥ ٪ فى نهاية الخطة).

٤ ـ زيادة معدل الاستثمار من ٢٠ ٪ إلى ٢٤ ٪ من الناتج المحلى الإجمالى وسوف يبلغ الاستثمار فى السنة الأولى من الخطة ١٨٠ مليار جنيه.

٥ ـ زيادة الصادرات بمعدل ١٢ ٪ سنوياً فى المتوسط .

٦ ـ زيادة احتياطى النقد الأجنبى لدى البنك المركزى من ٢٧ مليار دولار إلى ٤٢ مليار دولار .

٧ ـ استصلاح ٩٠٠ ألف فدان بمتوسط ١٨٠ ألف فدان سنوياً .

٨ ـ زيادة الطاقة الفندقية ١٥ ألف غرفة سنوياً .

٩ ـ خفض نسبة الأمية من ٢٩ ٪ حالياً إلى ٢٠ ٪ فى نهاية الخطة (نرجو أن نحتفل قريباً بانتهاء أمية أخر مواطن يعيش على أرض مصر.

١٠ ـ إنشاء ٣٠٠٠ مدرسة بمعدل مدرستين كل يوم من أيام العمل .

وأخيراً

فإننا على ثقة بأن مصر فى عهد الرئيس مبارك سوف تظل دولة أمنة ذات اقتصاد كفء قادر على المنافسة ذات ريادة إقليمية وتأثير دولى سوف يؤكد مجتمعنا حقوق المواطنة ويفعل آليات الإصلاح السياسى ويعمل على تمكين المرأة اقتصادياً واجتماعياً وسياسياً .

إن الإنسان المصرى الذى أبدع وقدم حضارة عريقة سبقت حضارات شعوب العالم لقادر بإذن الله على مواجهة التحديات وتحقيق المعجزات ولكن ذلك لا يتحقق بالكلام وإنما بالعمل الجاد الدءوب ... علينا جميعاً إذن أن ننتقل من مقاعد المتفرجين إلى مواقع العاملين المنتجين .

مشكلة البطالة وكيفية معالجتها

دكتورة / إيناس بدوى إبراهيم كاسب مدير عام معهد المحصلين والصيارف

تشكل البطالة مشكلة حادة وحالية ويخشى آن تصبغ المستقبل أيضا وتلقى بظلالها الثقيلة والمثبطة على أجيالا تضع أولى خطواتها على أبواب المستقبل واخرى لم تولد بعد ولها علينا حق توطئه المستقبل وتمهيده لها :

و لسنا هنا بصدد التحليل و الدراسة و اقتراح الحلول التقليدية آو حتى غير التقليدية بل نحن بصدد طرح و جهات نظر لعلماء و متخصصون و خبراء متحدية ومجتازة و رؤية جديدة واعدة و مبهرة .

و قد تناول الدكتور / سمير سعد مرقس الأستاذ بالجامعة الأمريكية و عدد من الجامعات المصرية والعربية و خبير الذكاء الاصطناعى مشكلة البطالة بأنواعها و أسبابها كما استعرض تجارب الدول فى معالجة المشكلة و الآراء الأكاديمية ووجهة نظر الخبراء و المتخصصين فى التشخيص والمواجهة .

وعند التعرض لاسباب البطالة أورد تخفيض الإنفاق ، الخصخصة ، سياسة تحرير التجارة والزراعة و قصور دور الصندوق الاجتماعى ، استخدام أساليب التكنولوجيا الحديثة وغياب ثقافة العمل و نقص الكفاءات و اختفاء الإبداع و الاعتماد على المحاكاة وتناول الحلول المقترحة لمواجهة هذه المشكلة كما أعطى تفسيرا للظاهرة البطالة التى تعانى منها مصر و قدم الحلول التقليدية لحل المشكلة فى ضوء تجارب الدول النامية لمعالجة المشاكل الغير هيكلية سواء فى الأجل القصير أو الأجل الطويل ففى الأجل القصير يتطلب الأمر تشغيل الطاقات العاطلة و المساعدات المؤقتة للمتعطلين و ربط الحوافز و المزايا بالقدرة على توفير فرص العمل . النهوض بالتعليم و الصحة و المرافق و التوسع فى التدريب واعادة التأهل .

أما فى الأجل الطويل :-

أ - خلق فرص عمل منتجة .

ب - الارتفاع بمعدل الاستثمار أعلى من ٢٥٪ الدخل القومى.

ج - ترشيد الاستثمار الأجنبى.

د - اختيار التكنولوجيا الملائمة.

هـ - التنمية البشرية.

و - إعادة النظر فى سياسة التعليم.

ز - التخطيط الإستراتيجى و توجيهه ناحية التنمية المستدامة.

ح - توزيع الأدوار بين القطاعات المختلفة لتحقيق الهدف من التنمية .

١- أما عن مشاكل الهيكلية فيتطلب الأمر زيادة المحتوى التكنولوجى فى السلع و الخدمات و تعميق التكنولوجيا وتنمية القطاعات المرتبطة بها .

٢- توظيف الضرائب فى القضاء على مشكلة البطالة من خلال خلق حوافز ضريبية جديدة لتعيين وتوظيف عمالة اكبر منتجة.

٣-عزل التضخم الخارجى عن الاقتصاد الداخلى و الاعتماد الذاتى فى تدبير احتياجات الدولة (زيادة المكون المحلى).

٤- وجود استراتيجية محلية لاستغلال الإمكانيات البشرية و الموارد الطبيعية (الأراضى ، الصحراء ، المياه)

٥- إعادة الهيكلة للتوفيق مع نظام التجارة العالمى .

٦- السيطرة على الفساد.

٧- تعميق الديموقراطية.

٨- خلق المثل الأعلى و تعميق الانتماء .

٩- تقليل الاستفزاز الاجتماعى.

١٠- مسئولية منظمات الأعمال الاجتماعية.

١١- الإصلاح الاقتصادى الحقيقى.

١٢- العلاج الجذرى للظواهر الاقتصادية السلبية.

وقد استطرد الدكتور / سمير سعد مرقس قائلا :

١ - أن هناك ما يربو على ٦ مليون فدان خصبة و قابلة للزراعة موجودة فى مصر و يمكن أن تستوعب ٦ مليون عاطل فى الوقت الحالى حيث يبلغ عدد العاطلين من ٢: ٣ مليون وانه لاشىء يحول دون استغلال هذه الأرض و خصوصا أنها تتوزع فى منطقة متصلة تسمى ممر التنمية أو ممر التعمير يبدأ من محافظة قنا و فى مدينة رشيد و العلمين والساحل الشمالى وهى مجموعة أودية للنيل طمرت بفعل التغيرات المناخية ولا يحول دون استغلالها بالكامل إلا إزالة الألغام الموجودة بمنطقة العلمين حتى يتم الاتصال الحضارى و هو فى منتهى الأهمية لتنميتها .

كما يوجد فى سيناء ما يربو على ١/٢ ١ مليون فدان خصبة تتمثل فى الأودية التى كانت دلتا لاحد فروع النيل.

٢ - أما المفاجأة الأكبر هو ما سبق أن طرحه المتحدث من ١٤عام فى مؤتمر مجلس الذهب العالمى عندما استعرض خرائط الاستشعار عن بعد و حدد فيها أن الصحراء

الشرقية تمثل منجم مناجم العالم حيث يوجد عروق من الذهب داخل الامتداد الجبلى اكبر مما يوجد فى جنوب أفريقيا وسيبريا إضافة إلى خامات الحديد ، الفضة ، اليورانيوم سريع التخصيب كل ذلك سوف يغير من شكل التنموى للبيئة المصرية .

وفى حالة التشغيل الكامل سوف تصبح البطالة صفر و يطرأ عجز فى العمالة يبلغ ١٠مليون عامل سوف تحتاج مصر لاستيرادهم من دول الجوار بعد اختبارات دقيقة لهم ليضيفوا إمتدادات جديدة للتنمية و يقدر دخل المواطن المصرى بعد هذه التعديلات ما يربو على ١٠ آلاف دولار شهريا و تصبح أغنى دول العالم.

وباستطلاع رأى الاستاذ/ **مازن مصطفى** خبير الرى العائد من الولايات المتحدة الأمريكية، و الذى ما أن تتحدث إليك حتى تلحظ حماسته و انحيازه لمصريته فقال انه من الممكن أن تكون مصر من أغنى الدول خلال ٥٠ عاما فنحن نتقدم بدون شك ، ولكن كلنا نعلم انه لو استمرت مصر فى التقدم بالسرعة البطيئة الحالية و بنفس الأفكار التقليدية فى التنمية ، فاغلب الظن و للأسف ـ أننا لن نلحق بالنمور الأسيوية ولا حتى بالأمم الناشئة فى أفريقيا ، و نخشى أن يهزم التزايد المطرد للسكان ، و المعدلات الأسرع للبطالة تقدمنا البطىء فى الاستثمار و النمو سباق غير متكافئ يضمن لنا فقرا و إرهابا ، و بؤسا لابنائنا المصريين .

كلنا نعلم ـ فى قرارة نفوسنا ـ إن الصناعة الناشئة فى مصر لن تستطيع ان تنافس النمور الأسيوية فى التصدير للعالم ـ فى هذا الجيل على الأقل ـ فبصراحة لا توجد مقوماتها بعد ، و أهمها الكادر المبتكر و العامل الفنى و الاسطى الصناعى الماهر بإعداد و أداء يمكنها من منافسة العالم الخارجى فى زمن حرية التجارة القادم ...

و كلنا نعلم أيضا أن الاستثمارات الضخمة التى أنفقت فى مجال الإسكان و المرافق و التنمية العمرانية لن تكون هى القاطرة التى تدفع الاقتصاد المصرى بعيدا عن هاوية الركود ، بل بالعكس ، هناك من الخبراء من يؤكد أن هذه الانفاقات الضخمة ليس لها عائد مباشر ، أرهقت كل من الدولة و المستثمرين المصريين سواء .

ومن الممكن أن نتفق على أن كل من السياحة ـ هذه الصناعة شديدة الحساسية والتقلب ـ و صناعة المعلومات و البرمجيات ـ التى نبدأ فيها من الصفر ـ لا يمكنهما لعب الدور القيادى لتجاوز أزمة الاقتصاد المريض .

إذن ما هو الحل ؟

الحل الذى يجب أن يعطينا الآتى :

● إضافة قطاع الزراعة والتصنيع الزراعى للقطاعات

الجاذبة للاستثمار الخارجى المباشر ، بل وتنصيبه على رأس قائمة الأنشطة الاستثمارية المصرية فى محفظة الاقتصاد العالمى .

- ضخ عشرات المليارات من الدولارات فى الاقتصاد الزراعى خلال فترة لا تتجاوز سنوات قليلة و يعمل كقاطرة لباقى قطاعات لتحقيق معدلات النمو الاقتصادى تتجاوز أل ١٠ ٪ .
- وهذا يخلق - خلال سنوات قليلة - ملايين من فرص العمل ، بالذات من محافظة الصعيد ، و يخفف من الكثافة السكانية الهائلة بالوادى ، عن طريق إضافة مساحات كبرى من الأرض المنزرعة يمكن أن يتفوق فيها الفلاح المصرى المحترف ، و المسلح بخبرة آلاف السنين، وذلك مع استيعاب بل و الاستفادة من القيم المجتمعية السائدة التى يغلب عليها الثقافة الزراعية .
- يمنح مصر فرصة لإنشاء الصناعة - ذات الميزة التنافسية. وهى الصناعات الزراعية ، و الغذائية .
- يقوم بتوفير مياه الرى اللازمة للأراضى الجديدة دون المساس بالمقننات المائية للأرض القديمة .
- واخيرا .... لا يطالب حكومتنا بدفع أموال طائلة ، لإنشاء مشروعات حكومية مكلفة أو بنية أساسية باهظة ، بل يجب أن يكون المشروع بؤرة جذب للأموال ،لا إنفاقها ، ويوسع من المشاركة الشعبية الخلاقة فى دعم الاقتصاد القومى .

مشروع غير تقليدى لإنشاء واد جديد غرب النيل عن طريق طرح وتسويق أكبر مشروع للاستثمار الزراعى فى المنطقة ، ينشأ بأموال المستثمرين وليس بأموال الخزانة المصرية .

فمصر - كما نعلم - بها مساحات شاسعة تصلح للاستصلاح و الاستزراع أضعاف كثيرة من المنزرعة حاليا ، ولكن تبرز مشكلتان :

١ - مشكلة المياه اللازمة لاستصلاح و الزراعة .

٢ - مشكلة الأموال اللازمة لهما .

ونتناول أولهما :

مشكلة المياه : فقد تبين أن المياه الجوفية تحت الصحراء لن تفى بزراعة مساحات شاسعة بتكلفة اقتصادية (والوادى الجديد اقرب مثل). تبقى مياه النيل ، فمصر تستهلك تقريبا حصتها بالكامل ، ولا يوجد فائض بكمية معقولة يمكن ضخه فى الصحارى ، والسبب الرئيسى فى ذلك أن ٩٥ ٪ من الملايين السبعة من الافدنة المزروعة حاليا تروى بطريقة بدائية تسمى الغمر وهى أن تغمر الأرض بالكامل بالمياه بعمق حوالى ١٠ سم مياه ليشرب منها النبات اقل القليل و

يفقد الباقى بالبخر أو التسرب إلى المصارف حيث يعاد رفعها ثانية إلى النيل أو البحيرات بمحطات صرف تكلفنا الكثير ولكى يمكن توفير كميات حقيقية من مياه النيل يلزم تغيير نظام الرى فى الأرض القديمة إلى نظام الرى بالرش أو بالتنقيط ، وهذا يتكلف مبلغ كبير للفدان ، بخلاف تكلفة محطات الضغط و الصيانة السنوية ، وهو المبلغ الذى يرفض أن يدفعه الفلاح طالما أن مياه الرى مجانية ، ولا تستطيع أن تدفعه الحكومة لكامل مساحة مصر المزروعة فهذه المهمة تحتاج إلى ميزانيات خيالية، ولكى تكتمل الصورة ، لا تستطيع الحكومة فرض تسعير مياه الرى للفلاح ، أو حتى مجرد اقتراحه فنتيجة هذا الأمر معروفة .

والمشكلة الثانية هى : التمويل :

فمن أين آلاف المليارات المطلوبة لاستصلاح ملايين الافدنة القابلة لذلك ، و بالذات فى ظل الاختناق المالى الحالى ، الذى أفلس معظم المستثمرين ، أرهق الحكومة نفسها .

الحل يكمن فى المشروح المقترح التالى :

- يوجد بغرب الوادى و بطوله تقريبا من محافظة أسوان جنوبا و حتى النوبارية شمالا أراض ملاصقة للأرض الزراعية القديمة ، يتراوح عرضها بين ٥ و ١٥ . كم ، منبسطة و صالحة للاستصلاح ، وتصل مساحتها إلى ملايين الافدنة . كل ما تحتاج إليه هو مياه الرى ، والبنية الأساسية ، وجزء كبير منها هو المسار القديم للنيل (Old Nile Valley)حيث تترسب كميات معقولة من الطمى تحت طبقة من الرمال و الأتربة المنقولة ، وبالتالى سيكون استصلاحها و استزراعها اسهل من غيرها (كان الرومان يزرعون هذه المناطق بمياه الأمطار لاطعام جيشهم الجرار ، عندما كان يطلق على مصر سله خبز الإمبراطورية الرومانية).
- يتم تقسيم هذه الأقاليم إلى مناطق بمساحات كبرى (عشرات بل مئات الآلاف من الافدنة)، وتطرح هذه المساحات للإيجار لمده ٩٩ عاما فى مزايدات عالمية لكبار الشركات العالمية و المستثمرين بكافة جنسياتهم ، وفى مقدمتهم الشركات المصرية و المستثمرين المصريين ، وبالشروط الآتية :
- للحصول على المقنن المائى اللازم لزراعة منطقة ما ، يلتزم المستثمر بتنفيذ تطوير الرى لمنطقة من الوادى القديم ملاصقة لمنطقته ،أو على الأقل سداد قيمته للحكومة المصرية و الإلتزام بالمتابعة حتى نهو مشروع التطوير المائى و توفير كميات المياه اللازمة له ، ولا يتم إطلاق

المياه فى ترعه الجديدة ومحطاته إلا بعد تنفيذ تطوير الرى فى المنطقة القديمة و تحقيق الوفر المتوقع فى مياه الرى .

- يقوم المستثمر باستصلاح و استزراع منطقته بمعرفته وعلى حسابه ، وذلك بالاستعانة بمن يراه من المصريين (فقط) أفرادا و شركات بما فى ذلك إنشاء الطرق والترع و قرى جديدة لاسكان العاملين فى هذا المشروع ، ويقوم بتسويق و تصدير منتجاته الزراعية و المصنعة بمعرفته و لحسابه طوال مدة التعاقد

- يدفع المستثمر إيجارا" سنويا " للحكومة المصرية ، وهو أعلى سعر تم عرضه فى المزايدة و تكون مدة التعاقد طويلة يتم بعدها تسليم الأراضى و المنشآت سليمة للحكومة المصرية .

- تضمن الحكومة المصرية جدية و استكمال مدة التعاقد فى بروتوكول مؤيد من حكومات الولايات المتحدة و الاتحاد الأوروبى و اليابان ، كضمان للشركات المتعاقدة فى هذا المشروع عن المصروفات الاوليه الكبيرة التى ستتكبدها قبل بدء الانتفاع بالأراضى المستصلحة.

ان هذا المشروع ليس خيالا ، بل هو اصلح مشروع عملى سبق تنفيذه بنجاح فى مصر ـ على مصغر ـ فى مناطق كوم أمبو (تأ سيس وادى كوم أمبو ومصنع السكر) فى بداية القرن العشرين ، وفى غرب سمالوط بالمنيا (مشروع الشركة الإيطالية)، وإذا أتقنت دراسته و نجحنا فى تسويقه عالميا و تنفيذه بكفاءة ، فقد تحدث به مصر ثورة حقيقية فى عالم التنمية ، وقد لا نحتاج إلى دولار واحد من الخارج ،إذا تكاتف المصريون للاستثمار فى هذا المشروع ،واعتبروه مشروعا وطنيا ، يفتخر كل بيت مصرى ان له فيه سهم .

أملى ان يناقشه المختصون ،وان يتبناه المفكرون و المخلصون من أبناء هذا البلد سواء فى السلطة أو خارجها ، لكى يرى النور و نفتح بابا من الأمل لأولادنا .

مصر على مر التاريخ عندما تنهض لحرب ،تنهض مزمجرة و تنتصر ، وانبل و اشرف الحروب اليوم هى الحرب ضد الفقر و البطالة والجوع ،وواجبنا الآن خوضها ، وإلا كيف سنطعم ونبنى مساكن وملاعب لملايين من أطفالنا المصريين القادمين .

إن هذا المشروع ليس حلما ،فنحن يمكننا تحويله إلى حقيقة ، ونضيف لبلدنا بلد أخر.

هذا المشروع تطور من طور الفكرة إلى شكل الدراسة الابتدائية على مدى سنوات ، ولكنه بالطبع وقبل ان يصبح جديرا بالطرح على الاقتصاد

العالمى للتعامل معه بجديه ،فيلزم إجراء دراسة جدوى مكثفة على جميع جوانبه الفنية و الاقتصادية .

و إننى على استعداد ان تتحمل الشركة التى أمثلها ، وهى مكتب استشارى مصرى امريكى متخصص فى نقل المعرفة و التكنولوجيا فى مجال الرى و الاستصلاح ، لتدبير اللازم لعدد ٤ رسالات ما جستير لباحثين مصريين - من خلال جامعه ميتشيجان الأمريكية - فى مجالات :

- الهندسة (الرى المتطور ، البنية الأساسية).
- الزراعة (استصلاح و استزراع الأراضى الصفراء).
- الاقتصاد (الاستثمار المباشر و الاقتصاد الزراعى).
- القانون (التعاقدات الدولية طويلة الأجل).

و ذلك لاعداد دراسات الجدوى اللازمة ، تمهيدا لطرح المشروع على الاقتصاد المصرى و العلمى للاكتتاب المحلى و للاستثمار الدولى .

وبسؤال الأستاذة / **إيناس كاسب** مدير عام معهد المحصلين والصيارفة عن رؤيتها الخاصة للمشكلة والحل قالت :-

لا يجب ان ينظر للبطالة كمشكلة يمكن إقصاؤها واستمرار الحياة والقيام بكافة الأنشطة الحياتية الأخرى فى وجودها ولكن باعتبارها تعطلا عن العمل الذى هو حاجة من الحاجات الإنسانية الأساسية والحيوية التى تنبنى عليها كافة الأنشطة الحيوية الفاعلة و النامية باتجاه الاستمرار و التطور .

العمل : هو ما نرتاح بعد أن نؤديه .

هو الهواية التى لا تكون لنا إلا بجانبه .

هو الإمكانات التى نطورها لاجله و النشاط الذى نغيره لافضل وانسب وارقى وأجدى اقتصاديا .

العمل دائما وأبدا وأولا و أخيرا كحق وقيمة تقيم الأود وتحفظ ماء الوجوه و تثرى الفرد والمجتمع .

وعن الحل قالت : أنه يجب تقليل التشوهات فى سوق العمل وعمل إحصائية دقيقة عن أعداد الخريجين وتصنيفهم للوصول الى معلومات دقيقة وحقيقية وأنيه تهدف إلى اعاده تأهيل العمالة الزائدة وتدريبها وفقا لاحتياجات السوق فى الداخل والخارج كذلك وضع برنامج تدريبى تحويلى لاعادة التوظيف الجيد للعماله الحالية و الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة خاصة البشرية منها . وان نعطى الأولوية للمشروعات الاستثمارية الأكثر استخداما لعنصر العمل كذلك وضع خطة لتفعيل العاطلين عن العمل ومساندتهم ماديا وتدريبيا فى المسافة البينية وحتى تؤتى الإصلاحات ثمارها.

أثر الرضا المعرفى والوجدانى عن العمل على تقدير الذات التنظيمية

دكتور/ محمد عبد التواب البكرى شاهين

مقدمة :

الرضا عن العمل من أهم المتغيرات التى حظيت باهتمام العلماء لما له من فوائد عديدة فقد تبين (Netemeyer et al., 1997) وجود علاقة موجبة ذات دلالة بين الرضا عن العمل وسلوك المواطنة التنظيمية، وأشارت دراسة (سلوى عبد الباقى ، ٢٠٠٥) إلى وجود علاقة ارتباط ايجابية بين شعور القائم بالتدريب بالانجاز وتحقيق الذات وبين مستوى الرضا الوظيفى لديه، كذلك توجد علاقة ارتباط بين شعور القائم بالتدريب بتميز عمله،وبين مستوى الرضا الوظيفى لديه عن غيره من العاملين (زملاء العمل) فكلما كان شعور القائمين بالتدريب بتميز عملهم ايجابيا فان مستوى الرضا الوظيفى لديهم يتسم بالايجابية،وكلما كان شعورهم بتميز عملهم سلبيا ،كان مستوى الرضا الوظيفى لديهم سلبيا ،أى أن الإحساس بالتميز المهنى هو من العوامل الدافعة للرضا الوظيفى ويتفق الكثير من الباحثين على أن الرضا عن العمل يعتبر(حسين العزب٢٠٠٦,) من العوامل الهامة التى تساعد فى الحث على الإنتاجية واستمرارية المنظمة وزيادة كفايتها وفاعليتها.

وفى دراسة (Howard &Frink,2003) والتى أجريت لفحص نموذج إفتراضى للرضا الوظيفى وعلاقته بتصميم الوظيفة ، أوضحت نتائج الدراسة أن المتغيرات التنظيمية والديموجرافية والمتمثلة فى الوضع الإدارى ومدة الخبرة والتعليم والإدراك الإيجابى للشخص قد دعمت إحساس العاملين بالرضا الوظيفى ،وأضافت نتائج الدراسة أن الرضا الوظيفى ارتبط إيجابيا بإعادة الهيكلة ، وأيضا له تأثير إيجابى على الرضا الشخصى والرضا عن الحياة.

وفى دراسة (Testa,2001) أشارت نتائج الدراسة إلى أن الزيادة فى الرضا الوظيفى

يؤدى إلى زيادة الالتزام التنظيمى والذى يؤدى بدورة إلى زيادة فى الجهد المبذول ، وأكدت دراسة (Howard & Frink , 2003) أن إدراك الفرد للعدالة والثقة والتمكين والرضا عن القائد تؤدى إلى الرضا عن العمل.

وجدير بالذكر أن تقدير الذات التنظيمية من المفاهيم التى اهتم بها العلماء فى مجال السلوك التنظيمى ،حيث ثبت أن له أهمية قصوى فى معادلة الفرد الإنتاجية ليس هذا فقط ولكن أيضا فى شتى المجالات ، وتشير دراسة (Bi-abangrad , 1995) إلى أن تقدير الذات يعتبرمن أهم العوامل الشخصية التى لها تأثيرا كبيرا فى شتى مجالات الحياة الشخصية والعمل فالرضا عن العمل وتقدير الذات التنظمية من أهم العوامل التى لها اهمية بارزة فى جودة وتميز الأداء التنظيمى، فقد أشارت نتائج دراسة (Blau, etal.,1993) إلى أن تقدير الذات التنظيمية يؤدى إلى زيادة الالتزام التنظيمى،بالإضافة إلى (عبدالحميدصفوت ،١٩٩٦) زيادة دوافع المعاونة والإيثار وانتشار سلوك المواطنة التنظيمية ، وقد أوضحت دراسة (Spertizer,etal.,1995) أن تقدير الذات ومركز التحكم من أهم العوامل التى تؤثر فى حالة التمكين السيكولوجى للعاملين.

وفى دراسة (Harkles &Tharenou,1984) قد تبين أن تقدير العامل لذاته ارتبط بدلاله بكل من تعقيد الوظيفة ومستوى الأداء ودرجه الرضا الوظيفى والرضا بصفه عامه ومستوى الوظيفة فى الهيكل التنظيمى ،وتبين أن تقدير العامل لذاته ارتبط بالأداء والرضا الوظيفى وإدراك العامل لجدارته وممارسة مهامه الوظيفية بمهارة وتشير دراسة (Baron,1993) إلى أن تقدير الذات يعتبر من اهم المتغيرات فى الشخصية الانساتيه التى لهاعلاقه موجبةودلالة بالرضا الوظيفى وانخفاض تقديرالذات التنظيمية له اثاره السلبية، حيث تبين أن الأفراد الذين يشعرون بتقدير منخفض للذات تظهر عليهم أعراض عدم الرضا،و يتضح من العرض السابق أهمية الرضا عن العمل وتقدير الذات التنظيمية فى التأثيرعلى أداء العامل الذى يؤثر بدوره على الأداء الكلى للمؤسسة ،ومن هنا كان تركيز الدراسة على هذين المتغيرين .

مشكلة الدراسة :

تتلخص فى الإجابة على الأسئلة الآتية:

١- هل توجد علاقة ارتباطيه بين تقدير الذات التنظيمة والرضا عن العمل؟ وإن وجدت هذه العلاقة فما طبيعتها وما دلالتها؟.

٢- ما هو تأثير المتغيرات المستقلة (الدرجة الكلية للرضا الوظيفى-الرضا المعرفى-الرضا .

الوجداني) منفردة و مجتمعة في تقدير الذات التنظيمية ،وأيضا أثر ترتيب دخول هذه المتغيرات في معادلة التنبؤبتقدير الذات التنظيمية ؟.

٣- هل تختلف الأهمية للمتغيرات المستقلة (الرضا المعرفي - الرضا الوجداني) في التأثير على المتغيرات التابعة أبعاد تقدير الذات التنظيمية؟.

أهمية الدراسة :

١ - البحث يستمد أهميته من أهمية الموضوع الذى يتصدى لدراسته حيث أنه يهتم بدراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي وتقدير الذات التنظيمية، وما أحوج منظماتنا في الوقت الراهن إلى توافر هاتين الظاهرتين ، لما لهما من أهمية قصوى في زيادة قدرة المنظمة على مواجهة التحديات العالمية والمحلية والتنظيمية.

٢ - ندرة الدراسات في هذا الموضوع فلا يوجد - في حدود علم الباحث - دراسات في البيئة المحلية اهتمت بفحص العلاقة بين تقديرالذات التنظيمية ومتغيرات الدراسة ، فضلاً عن كون هذه المتغيرات من أهم المتغيرات في معادلة الفرد-الانتاجية.

٣ - للبحث أهمية خاصة في زيادة فهم القادة بالعوامل التى تؤدى إلى زيادةالإحساس بتقدير الذات التنظيمية،الأمر الذى يترتب عليه العديد من النتائج الإيجابية على المستوى الفردى والتنظيمي .

أهداف الدراسة :

١ - تهدف الدراسة في جانبها النظرى إلى معرفة بعض العوامل المرتبطة بمفهوم جديد هو تقدير الذات التنظيمية وفي جانبها التطبيقي تهدف إلى الكشف عن العوامل التى تؤدى إلى زيادة وتقوية إحساس العاملين بتقدير الذات التنظيمية ومن ثم يمكن للإدارة الاستفادة منها مما يؤدى تباعاً إلى زيادة وجودة الأداء التنظيمي .

٢-للدراسة هدف ارتباطي يتمثل في الكشف عن العلاقة الارتباطيه بين الرضا الوظيفي وتقدير الذات التنظيمية .

٣ - كما تهدف الدراسة إلى الكشف عن تأثير متغيرات الرضا عن العمل و أبعاده - الرضا المعرفي والرضا الوجداني ،ويتضمن كل من (الرضا عن الانجاز - الرضا عن الذات) مجتمعة ومنفردة، وأيضاً أثر ترتيب دخول هذه المتغيرات في معادلة التنبؤبتقدير الذات التنظيمية.

٤ - كما تهدف الدراسة إلى التعرف على الأهمية النسبية لكل من الرضا المعرفي ،الرضا الوجداني

فى التأثير على كل بعد من أبعاد تقدير الذات التنظيمية (الشعور بالكفاءة والتأثير فى المنظمة وتقدير المنظمة).

مفاهيم الدراسة :

الرضا عن العمل :

الرضا عن العمل (حسين العزب،٢٠٠٦) هو حالة نفسية أو شعورية للفرد نحو وظيفته وهذا الشعور يحدث نتيجة عدد من المتغيرات، بعضها يتعلق بالفرد نفسه : مثل جنسه وحالته الاجتماعية وعمره،وخبرته وتخصصه والبعض الأخر يتعلق بطبيعة العمل والزملاء ،وفرص التقدم الوظيفى ونظام الاشراف والسلطة او الراتب.

وينقسم الرضا عن العمل (عادل المسدى،٢٠٠٢)إلى:-

الرضا المعرفى:-والذى يستند إلى التقييم المنطقى والعقلانى لخصائص الوظيفة

الرضا الوجدانى :والذى يستند إلى العاطفة الايجابية الكلية أو المشاعر المزاجية الايجابية التى تكونها الوظيفة لدى الفرد وتوجد مجموعة من النظريات المفسرة للرضا عن العمل منها:-

نظرية التبادل الاجتماعى :

ترى هذه النظرية (Moorman, et al., 1998)أن الرضا الوظيفى يكون ناتجا عن شعور العاملين بالدعم القيادى .

نظرية المساواة الإنصاف

تعتمد هذه النظرية على (عماركرشود ، ١٩٩٥) مبدأ المقارنة الاجتماعية social comparison وصاغ هذه النظرية آدم Adams عام ١٩٩٥ وتدخل فى نطاق النظريات المعرفية للدوافع ، وفى ضوء هذه النظرية يقوم العامل بمقارنة ما يحصل عليه من المنظمة مقابل ما يقدمه لها من مدخلات ،ولكنه مع هذا لا يكتفى بذلك فقط ، وإنما يقارن نفسه بما يقدمه الآخرون وما يحصلون عليه بالفعل من المنظمة.

ونود أن نشير فى هذا المقام إلى أهمية العدالة فى نظام المكافآت والأرباح إلخ. فى ضوء التبادل الاجتماعى أو المقارنة الاجتماعية ،فقد تبين من دراسة (O'Bannon and Pearce, 1999)أن الرضا عن الإدارة والدفع النقدى ارتبط بقوة مع نظام المشاركة فى الأرباح إلا أن هذا لا يتحقق الا اذا شعر الفرد بالعدالة فى هذا النظام مقارنة بزميله.

نظرية التوقع :-

ترى هذه النظرية (Marcic, 1992)أن الأفراد يختارون السلوكيات التى تؤدى الى منافع شخصية لهم ،أو التى تحقق لهم أعلى فائدة، ومن وجهة نظر المنظمة أن الأفراد تحركهم دوافعهم لانجاز السلوكيات التى تكون أكثر فائدة لهم ،وإذا لم يتم مكافأتهم فانهم سوف لا يعملون بجد مما يؤدى الى تخفيض جهدهم. والافراد يربطون بين سلوكهم والمكافآت التى يحصلون عليها عن طريق عوامل هى :

١ ـ المكافآت يجب أن تكون

متكافئة مع الأداء.
٢ ـ الأداء يجب أن يؤدى الى مكافأة.
٣ ـ إدراك العلاقة بين الجهد والأداء.

وهذه العوامل ضرورية واذا تم فقدان أو ضعف أحد هذه العوامل يؤدى الى ضعف دافعية السلوك .

وخلاصة هذه النظرية أن هناك علاقة بين الجهد المبذول والأداء فى العمل وأن الأفراد يفضلون بعض نتائج العوائد من سلوكهم على البعض الأخر ويشعرون بالرضا اذا تم الحصول على العائد المتوقع .

وجدير بالذكر أن هذا يتفق مع (عمار كرشود،١٩٩٥) نظرية Herzberg والتى اصطلح على تسميتها العوامل الدافعه (Motivation Factors) والتى تتعلق بطبيعة العمل ذاته وحاجه الفرد للنموالنفسى،وتشمل هذه العوامل على الانجاز،المسؤليه ،النمو ،الترقى والعمل ذاته، ولقد أشارت النظرية إلى أن هذه العوامل ضروريه لحدوث الرضا ولكن نقصها لا يؤدى الى عدم الرضا هذا وتتفق ننظرية التوقع مع نظرية العاملين لهيرزبرج على ان الجانب المعرفى والقائم على الاحكام العقلية هو احد عوامل الرضا عن العمل واضافت نظرية هيرزبرج وجود عوامل انفعالية للرضا عن العمل والدوافع الانفعالية (الرضا الوجدانى) عبارة عن الحاجات التى لا تشبع الامن خلال العمل والتى اطلق عليها العوال الدافعة سابقة الذكر.

وما ينبغى الإشارة إليه انه قد اجريت دراسات على الجانبين (الرضا المعرفى والرضا الوجدانى) وتوصلت دراسة (Moorman,1993) إلى ارتباط سلوك المواطنة التنظيمية بالجانبين ،وكان الرضا المعرفى اكثر تأثيرا فى سلوك المواطنةالتنظيمية بالمقارنةباللرضا الوجدانى وتوصلت دراسة (عبدالحميد صفوت،١٩٩٨)إلى أن الرضا الوجدانى، يؤدى إلى زيادة فى سلوك المواطنة التنظيمية الدرجة الكلية ،الإيثار ،التطوعية والحماس الزائد دون وساطة،والرضا عن عدالة التوزيع وعدالة الأجراءات ترتبط بالدرجة الكليه للرضا عن العمل وبدرجة الرضا المعرفى بصورة دالة إحصائية.

وجدير بالذكر أن هذه النظريات تتكامل فى تفسير الرضا عن العمل، فنظرية التبادل الاجتماعى ترى ان الرضاعن العمل يكون ناتجا من ادراكه لاهتمام المنظمة به، فيبادلها هذا الاهتمام باهتمام مماثل معبرا عن ذلك بالرضا الوظيفى فى علاقة تبادلية، وتفسره نظرية التوقع فى ضوء مايتوقعه العامل من المنظمة، فإذا كان هناك اتفاق حدث الرضا وتفسره نظرية العدالة فى ضوء احساس العامل بالعدالة التنظيمية.

ونظرا لأهمية متغير الرضا عن العمل وما يترتب علية من فوائدجمة كان أحد المتغيرات الأساسية فى هذه الدراسة.

مفهوم تقدير الذات التنظيمية والمفاهيم القريبة منه:

تقدير الذات العام :

تعرف موسوعة علم النفس والتحليل النفسى (فرج طه وآخرون، ١٩٩٣) تقدير الذات بأنه نظرة الفرد واتجاهه نحو ذاته ومدى تقدير هذه الذات من الجوانب المختلفة ، كالدور والمركز الأسرى والمهنى والجنسى وبقية الأدوار التى يمارسها الفرد فى مجال العلاقة بالواقع.

تحقيق الذات :

تعرفه موسوعة علم النفس والتحليل النفسى (فرج طه وآخرون،١٩٩٣):-

١ - مجموع العمليات النفسية والسلوكية التى يتم من خلالها توظيف إمكانات الفرد،ومواهبه وقدراته بما يساعده على فهم ذاته وتقبلها وتنمية ذاته على انجاز عمل متكامل ومن خلال نوع من الانسجام بين دوافع الفرد المختلفة،وبحيث يتم من خلال تلك العمليات انبثاقا من أناء موحدة يتضح فيها التكامل والتآلف بين جوانب الشخصية المختلفة،وتحقيق كل الإمكانات لصالح شخصية الفرد.

٢ - ويلاحظ أن كلا منا يستهدف تحقيق ذاته بالكيفية والدرجة التى تروق له،فهذا يريد أن يحقق ذاته عن طريق المغنى واكتناز الثروة وتنميتها،وذاك عن طريق الإنتاج الفنى الذى ينسب له ، أو الإنتاج العلمى وغيرهما عن طريق ممارسة السلطة أو النفوذ وهكذا ،و إن كان ما سبق يشير إلى تقدير الذات بصفه عامة.

تقدير الذات التنظيمية (OBSE)Organization Based - Self-Esteem

هذا المفهوم اقترحه (Pierce,etal.,1989)ويعنى الدرجة التى يعتقد فيها الأفراد أنهم بإمكانهم إشباع حاجاتهم الفردية من خلال ممارسة أدوارهم الرسمية فى المنظمة فمفهوم تقدير الذات التنظيمية، يعنى اعتقاد لدى العامل يعكس قيمته كفرد يتصرف فى داخل البيئة التنظيمية ويعتبر جزءا من نظام قيمته كشخص ، وتقدير الذات التنظيمية يمثل معتقد لدى الفرد يتسم بالثبات النسبى عبر الزمن، وتقدير الذات المرتفع يشير إلى الدافعية العالية والانغماس فى سلوكيات متميزة تكون بمثابة نماذج للعاملين الذين ينخفض لديهم مستوى تقدير الذات والمكانة والذين يشعرون بفقر الأداء وهؤلاء الأفراد لا يتصرفون كأفراد يمتلكون الطاقة المهارة والمقدرة للمساهمة فى التنظيم.

ويعرفه (Murhed & Griffin 1996)بأنه درجة اعتقاد الفرد بأنه مناسب ونافع للمنظمة التى يعمل بها .

الدراسات السابقة :

فى دراسة (Pierce,etal.,1989) أقامت الدليل على وجودتقدير الذات التنظيمية ،ووجود علاقة قوية بينها وبين الوقت الاضافى ودافعيه

الافراد العالية فى العمل، وأيضا سلوكيات الالتزام التى تكون واضحه بالمقارنة بالأفراد الذين ينخفض لديهم تقدير الذات التنظيميه حيث تبين ان هؤلاء الافراد الذى ينخفض لديهم الاداء ولسوء الحظ يشعرون بأنهم لا يمتلكون الطاقة والمهارات والقدرات التى تمكنهم من تقديم المساهمات فى المنظمة.

وفى دراسة (Blau,etal.,1993) تبين أن تقدير الذات التنظيمية ارتبط بقوة بالالتزام التنظيمى، وفى دراسة (عبدالحميدصفوت، ١٩٩٦)على عينة مكونة من١٥٠فردامن المعلمين وأوضحت نتائج الدراسة أن الدرجة الكلية لتقدير الذات المدرسية ترتبط ارتباطا موجبا ودالا إحصائيا بالدوافع الذاتية (الدرجة الكلية -الدافع للفخر بالموسسة والدافع لإرضاء قيمة العمل)،وترتبط درجة الشعور بالكفاءة (فى تقدير الذات المدرسية) ارتباطا موجبا ودالا إحصائيا بالدوافع الذاتية (الدرجة الكلية و الفخر بالمؤسسة)، وترتبط درجه الشعور بالتأثير فى المدرسة (احدى درجات مقياس تقدير الذات المدرسية) ارتباطا موجبا ودالا مع الدوافع الذاتية (الدرجة الكلية والفخر بالمؤسسة , وإرضاء قيمه العمل) ،ولا ترتبط درجات تقدير الذات المدرسية مع أى من درجات الدوافع الخارجية للمعاونة وتوضح النتائج أن الشعور بتقدير المدرسة للشخص(ضمن درجات تقدير الذات المدرسية) يختلف عن باقى درجات المقياس فى عدم ارتباطه بأى من دوافع المعاونة والإيثار الداخلية أو الخارجية.

وتوضح النتائج أيضا أن الشعور بالتلقائية (احد دوافع الذاتية للمعاونة) لا يرتبط بتقدير الذات المدرسية،وحيث إن تقدير الذات المدرسية هو احد أنواع تقدير الذات والتى يرتبط إشباعها بالمعايير والإحكام الذاتية والتى تنتهى بالرضا عن النفس، وذلك ما يفسره ارتباطها بالدوافع الذاتية كإرضاء قيمة العمل والفخر بالمؤسسة وعدم ارتباطها بكافه الدوافع الخارجية للمعاونة.

وفى دراسة (Askar-Alavipur,2003) عن العلاقة بين تقدير الذات والرضا الوظيفى فى المؤسسات والمنظمات الحكومية بإيران ،وأجريت الدراسة على عينه مكونه من ٣١٠ فردا ،وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة موجبة ذات دلاله إحصائية بين كل من تقدير الذات ودرجه الرضا الوظيفى، والرضا عن نوع وطبيعة العمل والرضا عن المدير أو المشرف والرضا عن زملاء العمل والترقية والرضا عن الأجر والحوافز، وأشارت نتائج الدراسة أيضا إلى عدم وجود فروق ذات دلاله بين درجات الرضا الوظيفى ومتغيرات الجنس والعمر

والمرتب والحالة الاجتماعية وعدد الأولاد ومدة الخدمة، ولكنها لم تفحص علاقة هذه المتغيرات بتقدير الذات التنظيمية وهو ما تقوم به الدراسة الحالية.

وهدفت دراسة(محمد شاهين،٢٠٠٦) إلى التعرف على تأثير بعض العوامل على تقدير الذات التنظيمية وأجريت الدراسة على عينة عشوائية مكونة من ٢١٠فردا من العاملين الدائمين بشركات البترول المصرية، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباط موجب بين تقدير الذات التنظيمية وأبعادها(الدرجة الكلية والشعور بالكفاءة والفعالية والشعور بتقدير المنظمة،والتأثير فى المنظمة)،وكل من العدالة الإجرائية والتوزيعية والدعم التنظيمى وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية فى تقدير الذات التنظيمية وأبعادها المختلفة بين المستويات الوظيفية المختلفة لصالح المستوى الأعلى، وأيضا تبين وجود فروق دالة فى تقدير الذات التنظيمية لصالح المتزوجين والذكور، وأشارت النتائج أيضا إلى أن الحالة الاجتماعية والعمر والجنس تؤثر بشكل دال على تقدير الذات التنظيمية، واهم المتغيرات تأثيرا الحالة الاجتماعية، وأوضحت النتائج أيضا أن متغيرات عدالة الإجراءات والتوزيع تؤثر بصورة دالة فى تقدير الذات التنظيمية، وعند مقارنة الأهمية النسبية لتأثير هذه المتغيرات، تبين أن عدالة الإجراءات احتلت المكانة الأولى فى معادلة التنبؤ يليها الدعم التنظيمى وخرجت عدالة التوزيع من المعادلة.

تعقيب على الدراسات السابقة:

اهتمت الدراسات السابقة بدراسة العلاقة بين تقدير الذات التنظيمية والاداء والوقت الاضافى والالتزام التنظيمى ودوافع المعاونة والايثارو الرضا عن العمل...الخ، وفى الواقع توجد دراسات كثيرة عن الرضا عن العمل سواء فى البيئة الاجنبية أوالمحلية، منها على سبيل المثال دراسة (محمد حجازى، ٢٠٠٤) وقد أشارت نتائج هذه الدراسة إلى وجود مستوى للرضا الوظيفى للإدارة العليا أعلى من مستواه فى الإدارة الإشرافية، وتأثر الرضا الوظيفى بالجماعيه كخاصية من خصائص المنظنه بكل عناصرهاوفى دراسة (محمودالسيد،٢٠٠٠) تبين منها زيادة درجة الرضا الوظيفى فى القطاع المشترك عنه فى القطاع الخاص ويأتى قطاع الأعمال فى المرتبة الأخيرة ، وأيضا بين فاعلية الجهود والأنشطة المبذولة فى تخطيط المسار الوظيفى ورضا الموارد البشرية.

وفى دراسة (محمدعبد العليم ،٢٠٠٠) تبين منها أن الدعم الإجتماعى كان له تأثيرا هاما على الرضا فى مجال العمل أو الأسرة ،

وبالتالى عندما يتلقى الأفراد هذا الدعم يصبحون أكثر رضا فى هذا المجال، هذا وقد بينت الأبحاث وجود علاقة بين الدعم التنظيمى وكافة مجالات سلوكيات المواطنة التنظيمية وأيضا بينه وبين (Netmeyer,1997) الرضا الوظيفى .

وجدير بالذكر أن معظم الدراسات السابقة عن تقدير الذات التنظيمية اجريت فى مجتمعات أجنبية، الأمر الذى يدعو إلى إجراء المزيد من الدراسات فى البيئة المحلية ليس هذا فقط ،ولكن أيضا الدراسات فى البيئة المحلية نادرة- فى حدود علم الباحث-

متغيرات الدراسة :

الرضا عن العمل: هو حالة نفسية أو شعورية للفرد نحو وظيفته

وينقسم إلى : -

أ-الرضا المعرفى: -

يشير إلى الرضا المرتبط بالنواحى العقلية للشخص ويعنى الاقتناع بموقفه من العمل، والرضا عن حريته فى أبداء الآراء والاقتراحات لتطوير العمل.

ب-الرضا الوجدانى : -

ويتعلق بالمشاعر الذاتية ويتكون من الرضا عن الانجاز والرضا عن الذات ،الرضا عن الانجاز وهو نوع من الرضا الداخلى، ويتعلق بفعالية الشخص داخل المنظمة وشعوره بتحقيق ذاته خلالها ،الرضا عن الذات وهو الشعور برضا الضمير والاستقرار الوظيفى والرضا عن قيامه بتوجيه وخدمة الآخرين.

وجدير بالذكر انه فى هذا البحث قد تم جمع درجات الرضا الوجدانى لتصبح درجة واحدة، واستخرجت درجة كلية للرضا عن العمل تضم درجة الرضا المعرفى والرضا الوجدانى، وبذلك يصبح متغير الرضا عن العمل عبارة عن الرضا عن العمل (الدرجة الكلية) والرضا المعرفى والرضا الوجدانى، وذلك انسجاما مع المشكلة التى تتصدى لها الدراسة الحالية وتمشيا مع الدراسات السابقة.

تقدير الذات التنظيمية :

ويعنى اعتقاد الفرد لقيمته ، وأهميته وفائدته كعضو يتصرف داخل بيئة العمل ويستمد ذلك من المنظمة التى يعمل بها ويتميز هذا الاعتقاد بالثبات النسبى عبر الزمن، ويتميز الفرد المرتفع فيه بالدافعية العالية والانغماس فى تقديم المساهمات للمنظمة ويعتبر قدوة للأفراد المنخفضين فى تقدير الذات التنظيمية.

فروض الدراسة :

الفرض الأول :

توجد علاقة ارتباطيه موجبة دالة بين الرضا عن العمل وتقدير الذات التنظيمية .

وينقسم هذا الفرض العام إلى الفروض الفرعية التالية : -

١ - توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة بين الدرجة الكلية للرضا عن العمل وتقدير الذات التنظيمية.

٢ ـ توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة بين الرضا المعرفى عن العمل وتقدير الذات التنظيمية .

٣ـ توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة بين الرضا الوجدانى عن العمل وتقدير الذات التنظيمية .

الفرض الثانى :

توجد علاقة ارتباطيه موجبة دالة بين كل الرضا عن العمل وأبعاد تقدير الذات التنظيمية (الكفاءة والفعالية-تقدير المنظمة-التأثير فى المنظمة) .

وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية:-

١ ـ توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة بين كل الرضا عن العمل والشعور بالكفاءة والفعالية احد أبعاد تقدير الذات التنظيمية .

٢ ـ توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة بين كل الرضا عن العمل والشعور بتقدير المنظمة احد أبعاد تقدير الذات التنظيمية.

٣ ـ توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة بين كل الرضا عن العمل والشعور بالتأثير فى المنظمة احد أبعاد تقدير الذات التنظيمية.

الفرض الثالث :

توجد علاقة موجبة دالة بين كل متغير من متغيرات الرضا عن العمل كمتغير مستقل و تقدير الذات كمتغير تابع .

وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية:-

١ ـ توجد علاقة موجبة دالة بين المتغير المستقل الدرجة الكلية للرضا عن العمل و تقدير الذات كمتغير تابع .

٢ ـ توجد علاقة موجبة دالة بين المتغير المستقل الرضا المعرفى الرضا و تقدير الذات كمتغير تابع

٣ ـ توجد علاقة موجبة دالة بين المتغير المستقل الرضا الوجدانى الرضا و تقدير الذات كمتغير تابع .

الفرض الرابع :

توجد علاقة موجبة دالة بين المتغيرات الثلاثة المستقلة مجتمعة (الدرجة الكلية للرضا عن العمل ـ الرضا المعرفى ـ الرضا الوجدانى) وبين تقدير الذات التنظيمية كمتغير تابع .

الفرض الخامس :

تختلف الأهمية النسبية لمتغيرات الرضا عن العمل (الرضا المعرفى ـ الرضا الوجدانى) فى التأثير على تقدير الذات التنظيمية.

الفرض السادس :

تختلف الأهمية النسبية للرضا المعرفى والوجدانى فى التأثير على كل بعد من أبعاد تقدير الذات التنظيمية (الشعور بالكفاءة والفعالية ـ الشعور بالتأثير فى المنظمة والشعور بتقدير المنظمة.

وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية:-

١ ـ تختلف الأهمية النسبية للرضا المعرفى والوجدانى فى التأثير على الشعور بالكفاءة والفعالية احد أبعاد تقدير الذات التنظيمية.

٢ ـ تختلف الأهمية النسبية للرضا المعرفى والوجدانى

فى التأثير على الشعور بالتأثير فى المنظمة احد أبعاد تقدير الذات التنظيمية.

٣ ـ تختلف الأهمية النسبية للرضا المعرفى والوجدانى فى التأثير على الشعور بتقدير المنظمة احد أبعاد تقدير الذات التنظيمية .

عينة الدراسة :

أ ـ عينة الدراسة الاستطلاعية :

أجريت الدراسة الاستطلاعية على عينة مكونة من ٧٣،فردا تحمل كافة خصائص العينة الأساسية التى سيرد ذكرها فيما بعد عند عرض عينة الدراسة الميدانية،وذلك بهدف إعادة التأكد من صلاحية الأدوات المستخدمة فى هذه الدراسة على البيئة المحلية قبل إجراء الدراسة الميدانية الأساسية ،وأشارت نتائج الدراسة الاستطلاعية إلى صلاحية الاختبارين للتطبيق على البيئة المحلية، وسوف يشير الباحث إلى نتائج هذه الدراسة عند عرض أدوات الدراسة الميدانية .

ب ـ عينة الدراسة الميدانية :

أجريت الدراسة الميدانية على عينة مكونه من١٩١فردا من العاملين الدائمين بشركات البترول للدولة، من المشاركين فى البرامج التدريبية المنعقدة بمركز التدريب المركزى لشركة مصر للبترول، والمنعقدة فى الفترة من فبراير ٢٠٠٦ الى نهاية شهر مايو من العام نفسه، وقدتم اختيار تلك الفترة بطريقة عشوائية عن طريق القرعة من بين فترات مختلفة ، وتم التطبيق على جميع المشاركين فى البرامج فى تلك الفترة والذين تعاونوا مع الباحث.

خصائص العينة :

١ ـ بالنسبة لمتغير السن والخبرة :

بلغ متوسط عمر العينة الكلية ٣٨,١٣ عاما وكان متوسط خبرتهم ٩,٦٣ عاما.

٢ ـ بالنسبة لمتغير الحالة الاجتماعية :

اشتملت العينة من حيث متغير الحالة الاجتماعية إلى متزوجين وغير متزوجين وبلغ عدد المتزوجين ١٨١ فرداً وغير المتزوجين ١٠ فرداً والجدول التالى يوضح ذلك

جدول (١)

يوضح توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية .

البيان	العدد	النسبة
متزوج	١٨١	٩٤,٧٦٪
أعزب	١٠	٥,٢٤٪
المجموع	١٩١	١٠٠٪

يشير الجدول السابق إلى أن نسبة المتزوجين بلغت٩٤,٧٦٪ من إجمالى العينة الكلية فى حين بلغت نسبة غير المتزوجين ٥,٢٤٪

٣ ـ بالنسبة لمتغير التعليم :

اشتملت العينة على مستويين المستوى الاول تعليم جامعى والمستوى الثانى تعليم أقل من الجامعى والجدول التالى يوضح ذلك

جدول رقم (٢)

يوضح توزيع أفراد العينة وفقا لمستوى التعليم

المؤهل	مؤهلات جامعية	مؤهلات متوسطة	المجموع
العدد	١٠٧	٨٤	١٩١
النسبة	٥٦,٠٢٪	٤٣,٩٨٪	١٠٠٪ تقريبا

وتشير المعطيات الواردة فى الجدول السابق ألى ارتفاع نسبة المؤهلات الجامعية يليها المؤهلات المتوسطة.

أدوات الدراسة

اختبار الرضا عن العمل:

قد استخدم مقياس Minnesota Satisfaction Ques tionnaireوقام بإعداده وفقا لطبيعة البيئية المحلية (عبدالحميدصفوت ١٩٩٨) فى دراسته عن الرضا عن العمل بين المعلمين وعلاقته بالسلوك المؤسسى وبعض المتغيرات الديموجرافية، وأسفرت نتائج الدراسة إلى أن الاختبار يتكون فى صورته النهائية من ٢٧ بنداً تقيس الرضا عن العمل، كما أشارت الدراسة إلى أن الاختبار يقس أبعاد فرعية تمثلت فى الدرجة الكلية للرضا عن العمل ، - الرضا المعرفى - والرضا الوجدانى (الرضا عن الانجاز- الرضاعن الذات) والرضا عن عدالة التوزيع والرضا عن عدالة الإجراءات (الإدارة) ، وتؤكد نتائج الدراسة ثبات وصدق الاختيار حيث تراوحت معاملات الثبات بطريقة القسمة النصفية باستخدام معادلة ألفا كرونباخ بين,٦٩. و٩٠,٠وهى معاملات ذات دلالة إحصائية.

وفى إطار الدراسة الحالية تم استخدام ١٤عبارة والتى تقيس الرضا المعرفى والرضا الوجدانى (الرضا عن الانجاز والرضا عن الذات)، قدتم إعادة التأكد من صلاحية الاختبار للاستخدام عن طريق حساب ثبات وصدق الاختبار ،وأشارت نتائج الدراسة الاستطلاعية إلى صلاحية الاختبار للاستخدام فقد استخدمت معادلة ألفا كرونباخ لحساب الثبات والجدول التالى يوضح هذة النتائج .

جدول رقم (٣)

يوضح معاملات ثبات اختبار الرضا عن العمل والمقاييس الفرعية المكونة له فى الدراسة الحالية مقارنة بدراسة عبدالحميد صفوت

الاختبار	ألفا كروباخ	مستوى الدلالة	ألفاكرونباخ دراسة عبدالحميد صفوت	مستوى الدلالة
الرضا عن العمل	٠,٨٤	٠١,.	٠٩٠,	٠١.
الرضا المعرفى	٠,٨٤	٠١,.	٠,٨٧	٠١.
الرضا عن الانجاز	٠,٧٢	٠١,.	٠,٧٥	
الرضا عن الذات	٠,٧٠	٠١,.	٠,٦٩	٠١.

ويتضح من الجدول السابق إن جميع معاملات الثبات وصلت إلى مستوى الدلالة الإحصائية ،وتؤكد نتائج ثبات الاختبار فى دراسة عبد الحميد صفوت، مما يدل على ثبات الاختبار.

أما بالنسبة للصدق فقد حسب بطريقة الاتساق الداخلى عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة البند والدرجة الكلية للاختبار بالنسبة لكل اختبار فرعى، وتراوحت معاملات الارتباط مابين٦٨,٠الى٨٩,٠، وكلها معاملات ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ وتشير إلى صدق الاختبار ،

كما تم حساب معامل الارتباط بين الاختبارات الفرعية من جهة والدرجة الكلية من جهة أخرى والجدول التالى يوضح ذلك:

جدول رقم (٤)

يوضح معاملات صدق التجانس الداخلى لاختبار الرضا عن العمل والمقاييس الفرعية المكونة له

الاختبار	الرضا عن العمل	الرضا المعرفى	الرضا عن الانجاز	الرضا عن الذات
الرضا عن العمل	–	٠,٨١	٠,٧٧	٠,٧١
الرضا المعرفى	–	–	٠,٧٥	٠,٧٦
الرضا عن الانجاز	–	–	–	٠,٦٨
الرضا عن الذات	–	–	–	–

وتشير النتائج الواردة فى الجدول السابق إلى تمتع الاختبار بالصدق ،حيث إن جميع معاملات الارتباط وصلت لمستوى الدلالة الإحصائية١٠ و,٠

مقياس تقدير الذات التنظيمية :-

تشير دراسة (عبدالحميد صفوت ، ١٩٩٦) إلى أن هذا الاختبار أعده فى الأصل بيرس وآخرون ١٩٨٩، وتكون فى صورته الأولية من عشر عبارات والإجابة عليه تتطلب الاختيار بين خمسة بدائل، وقد أشارت الدراسة إلى استبعاد ثلاثة عبارات لعدم صلاحيتهم للاستخدام، حيث اتضح عدم دلالة القدرة التمييزية لهم بين الموافقة - المعارضة ، وتكون المقياس فى صورته النهائية من سبعة فقرات ، كما أشارت الدراسة أيضا إلى أن المقياس يتكون من ثلاثة عوامل هم الشعور بالكفاءة والفاعلية وأطلق عليه تقدير الذات التنظيمية على أساس الكفاءة والعامل الثانى أطلق عليه الشعور بتقدير الذات التنظيمية ويقيس الشعور بتقدير الآخرين أما العامل الثالث وأطلق عليه الشعور بالتأثير فى المنظمة وأطلق عليه الشعور بالتأثير فى الآخرين .

وقد أشارت نتائج الدراسة أيضا إلى تمتع الاختبار بالثبات والصدق وتراوحت معاملات الثبات بين٤١,٠ إلى ٠,٨١ ومعاملات ثبات وصلت إلى مستوى الدلالة الإحصائية ٠,٠١، كما تم حساب صدق الاختبار بطريقة التجانس الداخلى وتراوحت معاملات الصدق بين٣٤٠,٠ إلى ٧٨,٠وهى معاملات وصلت إلى مستوى الدلالة الإحصائية٠,٠١ مما يدل على تمتع الاختبار بالصدق.

وفى إطار الدراسة الحالية تم إعادة التأكد من صلاحية الاختبار للاستخدام عن طريق حساب ثبات وصدق الاختبار، وأشارت نتائج الدراسة الاستطلاعية إلى صلاحية الاختبار للاستخدام فقد استخدمت معادلة ألفا كرونباخ لحساب الثبات ،أما بالنسبة لدراسة الصدق، فاستخدم صدق الاتساق الداخلى والجدول التالى يوضح نتائج ثبات الاختبار.

جدول رقم (٥)

يوضح معاملات ثبات اختبار تقدير الذات التنظيمية والمقاييس الفرعية المكونة له فى الدراسة الحالية مقارنة بالدراسة السابقة

الاختبار	ألفا كرونباخ	مستوى الدلالة	ألفا كرونباخ فى الدراسة السابقة	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية	٠,٨٢	٠,٠١	٠,٧٦	٠,٠١
الكفاءة والفعالية	٠,٨٤	٠,٠١	٠,٧٦	٠,٠١
الشعور بتقدير المنظمة	٠,٧٥	٠,٠١	٠,٦٣	٠,٠١
التأثير فى المنظمة	٠,٦٩	٠,٠١	٠,٦٣	٠,٠١

ويتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الثبات وصلت إلى مستوى الدلالة الإحصائية.

أما بالنسبة للصدق فقد حسب بطريقة الاتساق الداخلى عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة البند والدرجة الكلية للاختبار بالنسبة لكل اختبار فرعى وتراوحت معاملات الارتباط مابين ٠,٦٨ إلى ٠,٧٨ ،وكلها معاملات ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ وتشير إلى صدق الاختبار .كما تم حساب معامل الارتباط بين الاختبارات الفرعية من جهة والدرجة الكلية من جهة أخرى والجدول التالى ذلك.

جدول رقم (٦)

يوضح معاملات صدق اختبار تقدير الذات التنظيمية والمقاييس الفرعية المكونة له فى الدراسة الحالية

الاختبار	الدرجة الكلية	الكفاءة والفعالية	الشعور بتقدير المنظمة	التأثير فى المنظمة
الدرجة الكلية	–	٠,٨٩	٠,٧١	٠,٨٦
الكفاءة والفعالية	–	–	٠,٦٨	٠,٧٨
الشعور بتقدير المنظمة	–	–	–	٠,٦٦
التأثير فى المنظمة	–	–	–	–

وتشير النتائج الواردة فى الجدول السابق إلى تمتع الاختبار بالصدق حيث إن جميع معاملات الارتباط وصلت لمستوى الدلالة الإحصائية١٠و٠ .

نتائج الدراسة:

بالنسبة للفرض الأول والفروض الفرعية المكونة له: والذى ينص على وجود علاقة ارتباطيه موجبة دالة بين كل من متغيرات الرضا عن العمل(الدرجة الكلية للرضا-الرضاالمعرفى-الرضا الوجدانى) وتقدير الذات التنظيمية وللتحقق من هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون و يوضح الجدول التالى هذه النتائج

جدول رقم(٧)

يوضح معاملات الارتباط بين متغيرات الرضا عن العمل والدرجةالكلية لتقديرالذات التنظيمية

متغيرات الرضا	معامل الارتباط بين المتغير والدرجة الكلية لتقدير الذات التنظيمية	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية للرضا	٠,٤٠٤	٠,٠٠١
الرضا المعرفى	٠,٣٤٩	٠,٠٠١
الرضا الوجدانى	٠,٢٦٤	٠,٠٠١

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطيه موجبة دالة بين تقـــديرالـذات التنظيمية وكافة متغيرات الرضا عن العمل الدرجة الكلية والرضا المعرفى والرضا الوجدانى مما يشير إلى صحة هذا الفرض والفروض الفرعية المكونة له .

بالنسبة للفرض الثانى والفروض الفرعية المكونة له: والذى ينص على وجود علاقة ارتباطيه موجبة دالة بين الرضا عن العمل وأبعاد تقدير الذات التنظيمية (الكفاءة والفعالية-تقدير المنظمة-التأثير فى المنظمة) وللتحقق من هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون و يوضح الجدول التالى هذه النتائج .

جدول رقم (٨)

يوضح معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للرضا عن العمل و متغيرات تقدير الذات التنظيمية

أبعاد تقدير الذات التنظيمية	معامل الارتباط بين المتغير والدرجة الكلية للرضا	مستوى الدلالة
الكفاءة والفعالية	٠,٦٤٤	٠,٠١
تقدير المنظمة	٠,١٥٩	٠,٠١
التأثير فى المنظمة	٠,٨٠١	٠,٠١

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطيه موجبة دالة بين الرضا عن العمل وكافة أبعادتقديرالذات التنظيمية ممايشير الى صحة هذا الفرض والفروض الفرعية المكونة له.

بالنسبة للفرض الثالث والفروض الفرعية المكونة له:-

والذى ينص على وجود علاقة موجبة دالة بين كل متغير من متغيرات الرضا عن العمل المتغير المستقل والمتغير التابع تقدير الذات التنظيمية وللتحقق من صحة هذا الفرض والفروض الفرعية تم استخدام الانحدار البسيط لتحديد العلاقة بين المتغيرات المستقلة الثلاثة كل على حدة (الدرجة الكلية الرضا عن العمل والرضا المعرفى - والرضا الوجدانى) والمتغير التابع تقدير الذات التنظيمية، والجدول التالى يوضح هذه النتائج .:

جدول رقم (٩)

يوضح العلاقة بين متغيرات الرضا عن العمل وتقديرا لذات التنظيمية

المصدر	المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل التحديدر٢	F	مستوى الدلالة
الانحدار	تقدير الذات التنظيمية	الدرجة الكلية للرضا عن العمل	١٦٣و٠	٧٥٨,٣٦	٠,٠٠١ ٠,٠٠١
		الرضا المعرفى	٠,١٢٢	٢٦,٢٢٣٩	
		الرضا الوجدانى	٠,٠٧٠	١٤,١٥٨	٠,٠٠١

وتوضح النتائج الواردة فى الجدول السابق ،وجود علاقة موجبة دالة عند مستوى ٠,٠٠١ بين كافة المتغيرات والدرجة الكلية لتقدير الذات التنظيمية كمتغير تابع وتشير النتائج أيضاً إلى أن الدرجة الكلية للرضا عن العمل كمتغير مستقل تفسر ما مقداره٣,و١٦٪من التغيرات التى تحدث فى المتغير التابع تقدير الذات التنظيمية.

وأن الرضا المعرفى كمتغير مستقل تفسير ما مقدار ١٢,٢٪ ه من قيمة التباين فى المتغير التابع تقدير الذات التنظيمية والرضا الوجدانى

كمتغير مستقل يفسر ما مقداره٧ ٪ من قيمة التباين فى المتغير التابع تقدير الذات التنظيمية، وهذه النتائج تشير إلى صدق هذا الفرض والفروض الفرعية المكونة له.

الفرض الرابع :

والذى ينص على وجود علاقة موجبة دالة بين المتغيرات الثلاثة المستقلة مجتمعة (الدرجة الكلية للرضا عن العمل ـ الرضا المعرفى ـ الرضا الوجدانى) وبين المتغير التابع تقدير الذات التنظيمية وللتحقق من صحة الفرض قد استخدم تحليل الانحدار المتعدد بين المتغيرات الثلاثة مجتمعة وتقدير الذات التنظيمية.

جدول رقم (١٠)

يوضح نتائج تحليل الانحدار المتعدد بين المتغيرات المستقلة الثلاثة مجتمعة وتقدير الذات التنظيمية

المصدر	درجات الحرية	معامل التحديد	قيمة F	مستوى الدلالة
الانحدار	٣ ١٨٧	٠,١٧٢	١٢,٩١١	٠,٠٠١

وتشير النتائج الواردة فى الجدول السابق بأن قيمة ف المحسوبة هى أكبر من قيمة ف الجدولية عند مستوى ٠,٠٠١ ،مما يشير إلى وجود علاقة موجبة (بيتا موجبة) دالة بين المتغيرات الثلاثة مجتمعة وتقدير الذات التنظيمية كما أن المتغيرات المستقلة الثلاثة تفسر ما مقداره ١٧,٢٪ من التباين فى المتغير التابع تقدير الذات التنظيمية مما يشير إلى صحة هذا الفرض .

الفرض الخامس:ـ

والذى ينص على اختلاف الأهمية النسبية لمتغيرات الرضا عن العمل الدرجة الكلية ـ الرضا المعرفى ـ الرضا الوجدانى) فى التأثير على المتغير التابع الدرجة الكلية لتقدير الذات التنظيمية وللتحقق من صحة الفرض قد استخدم تحليل الانحدار المتعدد المتدرج والجدول التالى يوضح نتائج هذا الفرض .

جدول (١١)

يوضح الأهمية النسبية للمتغيرات ا لمستقلة (الدرجة الكلية الرضا عن العمل ـ الرضا المعرفى ـ الرضا الوجدانى) فى التأثير على تقدير الذات التنظيمية

تأثير ترتيب دخول المتغيرات فئ معادلة التنبؤ	معامل التحديد التراكمى ر٢	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية للرضا عن العمل	٠,١٦٣	٣٦,٧٥٨	٠,٠٠١

يتضح من الجدول السابق أن أهم المغيرات تأثيراً فى المتغير التابع هو متغير الدرجة الكلية للرضا الوظيفى وخرج من معادلة التنبؤ كل من الرضا المعرفى والرضا الوجدانى، ويفسر مامقداره٣,١٦٪من قيمة التغيرات التى تحدث فى المتغير التابع تقدير الذات التنظيمية.

بالنسبة للفرض السادس والفروض الفرعية:

والذى ينص على اختلاف الأهمية النسبية للرضا المعرفى والوجدانى فى التأثير على كل بعد من أبعاد تقدير الذات التنظيمية (الشعور بالكفاءة والفعالية ـ الشعور بالتأثير فى المنظمة والشعور بتقدير المنظمة) وللتحقق من صحة هذا الفرض والفروض

الفرعية استخدم معامل الانحدار المتدرج متوالى الخطوات والجدول التالى يوضح هذه النتائج

جدول رقم (١٢)

الأهمية النسبية لتأثير المتغيرات المستقلة (الدرجة الكلية الرضا عن العمل ـ الرضا المعرفى ـ الرضا الوجدانى) على تقدير الذات التنظيمية

تأثير ترتيب دخول المتغيرات فئ معادلة التنبؤ	المتغير التابع أبعاد تقدير الذات	معامل التحديد التراكمى ر٢	ف	مستوى الدلالة
الرضا الوجدانى	الكفاءة والفعالية	٠,٣٩٤	١٢٢,٦٩٧٠	٠,٠٠١
الرضا المعرفى الرضا الوجدانى	التأثير فى المنظمة	٠,٠٢٣ ٠,٠٥٢	٤,٤٩٥ ١٠,٤٤	٠,٠٠١ ٠,٠٠١
الرضا المعرفى	الشعور بتقدير المنظمة	٠,٠٨٧	٨,٩٧٥	٠,٠٠١

ويتضح من الجدول السابق صدق هذا الفرض وتبين النتائج أن الرضا الوجدانى احتل المكانة الأولى والوحيدة فى التأثير على الشعور بالكفاءة والفعالية ويفسر مامقداره٤,٣٩٪ من التباين فى المتغير التابع وأيضا الرضا المعرفى فى التأثير على الشعور فى التأثير فى المنظمة ويفسر ما مقداره ٢,٣ ٪ من التغيرات التى تحدث فى المتغير التابع ،فى حين تبين أن الرضا الوجدانى احتل المكانة الأولى فى التأثير على الشعور بتقدير المنظمة ويفسر مامقداره ٥,٢ ٪ من التباين فى المتغير التابع، يليه الرضا المعرفى ويفسر مع المتغير السابق مامقداره٨,٧ ٪ من التغيرات التى تحدث فى المتغير السابق.

ملخص نتائج الدراسة :

١ ـ وجود علاقة ارتباطيه موجبة دالة بين تقديرالذات التنظيمية وكافة متغيرات الرضا عن العمل الدرجة الكلية والرضا المعرفى والرضا الوجدانى.

٢ـ وجود علاقة ارتباطيه موجبة دالة بين الرضا عن العمل وكافة أبعادتقديرالذات التنظيمية (الكفاءة والفعالية-تقدير المنظمة ـ التأثير فى المنظمة) .

٣ـ وجود تأثير موجب دال لكافة متغيرات الرضا عن العمل(الدرجة الكلية-الرضا المعرفى ـ الرضا الوجدانى) منفردة ومجتمعة على المتغير التابع الدرجة الكلية لتقدير الذات التنظيمية .

٤ ـ اتضح أن المتغير المستقل الدرجة الكلية للرضا عن العمل أهم المغيرات تأثيراً فى المتغير التابع تقدير الذات التنظيمية الدرجة الكلية وخرج من معادلة التنبؤ كل من الرضا المعرفى والرضا الوجدانى.

٥ ـ اتضح أن الرضا الوجدانى احتل المكانة الأولى فى التأثير على الشعور بالكفاءة والفعالية ، وأيضا الرضا المعرفى فى التأثير على الشعور فى التأثير فى المنظمة، فى حين تبين أن الرضا الوجدانى احتل المكانة الأولى فى التأثير على الشعور بتقدير المنظمة ، يليه الرضا المعرفى .

مناقشة وتفسير النتائج :

فيما يتعلق بوجود علاقه موجبة بين الرضا عن العمل والكفاءة والفعالية والتأثيروتقدير المنظمة ،فربما هذا يرجع إلى شعور العامل بإشباع حاجاته وزيادة اعتماد المنظمة علية من خلال المشاركة فى اتخاذ القرار والتفويض ، وإحساسه أيضا بدعم الرؤساء واحترامهم له، والإحساس بعدالة المنظمة، الأمر الذى يترتب علية إحساس العامل بالكفاءة والفعالية والتأثير فى المنظمة، وتقدير المنظمة له ،وما يؤكد صدق هذا التفسير ان نظرية العدلة تؤكدوجود علاقة بين العدالة والرضا عن العمل، ونظرية التوقع تؤكد ان الرضا عن العمل ينتج عن احساس العامل بانه يحصل على مايتوقعه من المنظمة، ونظرية العاملين ترى ان الرضاعن العمل ينتج عن اشباع الفرد لحاجاته الأمر الذى يترتب عليه الشعور بتقدير الذات . ويؤيد هذا التفسير نتائج بعض الدراسات السابقة ففى دراسة (محمدعبد العليم ،٢٠٠٠) قد تبين ان تقدير العامل لذاته ارتبط بدلاله بكل من تعقيد الوظيفة ومستوى الأداء ودرجه الرضا الوظيفى والرضا بصفه عامه ومستوى الوظيفه فى الهيكل وفى دراسة (عادل ريان ،٢٠٠١) على العاملين فى مجال تكنولجيا المعلومات أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة تأثير جوهريه بين احساس الفرد بالكفاءه الذاتيه فى العمل وكل من متغيرات ادراك الفرد بفاعليةالاداء والرضا الوظيفى (عن الاداره الوظيفة والالتزام التنظيمى. وفى دراسه (ليلى شكر ،٢٠٠١)عن العلاقات التبادلية بين الأداء والرضا الوظيفى الالتزام التنظيمى على المرأة العاملة السعودية بالقطاع الحكومى أشارت نتائج الدراسة الى وجود ارتباط موجب ومعنوى عند مستوى معنويه اقل من ٠٠١, بين الأداء الوظيفى والالتزام التنظيمى . وهذا يؤكد ان الرضا عن العمل يرتبط بتقدير الذات والأداء والكفاءة الذاتية.

اما فيمايتعلق بالعلاقة بين الرضا عن العمل وتقدير الذات التنظيمية معنى هذا ان الرضا عن العمل يؤدى الى زيادة فى تقدير الذات التنظيمية ويمكن تفسير هذه النتيجة ان الفرد الراضى عن عمله يشعر بالرضا عن الذات ومن ثم يشعريتقدير الذات التنظيمية.

أما فيما يتعلق بالقدرة التنبؤية أشارت نتائج الدراسة أن الدرجة الكلية للرضا عن العمل (الرضا المعرفى والرضا الوجدانى) احتلت المركز الأول فى التنبؤ بتقدير الذات التنظيمية ومعنى ذلك ان تقدير الذات التنظيمية تعتمد على البعدين معا ولاتعتمد على أحدهما فقط ويمكن تفسير هذه النيجة بأن شعور العامل بالارتياح فى العمل و اقتناعة ببراهين

عقلية تتمشى مع المنطق بالمنظمة يؤدى الى زيادة فى تقدير ذاته التنظيمية،ويؤكد التفسير السابق ما توصلت إليه دراسة (Frink, 2003) (Howard & فقد وجدت الدراسة أن الرضا الوظيفى له أيضاً تأثيرات معنوية على الرضا الشخصى والرضا عن الحياة. وأن العمال (Bo lino,1999)يقومون بسلوكيات المواطنة التنظيمية كرد فعل لتعامل المنظمة معهم فى علاقة تبادلية حيث (عبد الحميد صفوت، ١٩٩٦) يتصرف الناس حسب معيار التبادلية، حيث يقدمون الخدمة لمن سبق أن قدمها لهم.

أما فيما يتعلق بانفراد الرضا الوجدانى فى التأثير على شعور الفرد بالكفاءة والفعالية فربما يرجع ذلك إلى الحالة الانفعالية المزاجية الايجابية للفرد الناتجة عن إشباع حاجات العامل ،ويتحقق هذا الإشباع بعوامل متعددة منها عوامل خارجية (بيئة العمل) وعوامل داخلية (العمل نفسه) وهذه العوامل من شأنها أن تجعل العامل راضيا عن عملة،راغبا فيه،مقبلا عليه دون تذمر، ومحققا طموحة ورغباته وميوله المهنية ومتناسبا مع ما يريده من عمله بين ما يحصل عليه فى الواقع أو يفوق توقعاته منه مما يؤدى إلى إحساس الفرد بأهميته فى العمل الأمر الذى يترتب عليه زيادة شعور الفرد بالكفاءة والفعالية فالرضا الوجدانى يشير إلى مشاعر الفرد الذاتية والمتعلقة بفاعليته داخل المؤسسة وشعوره بتحقيق ذاته والرضا عن انجازه وعن قيامه بتوجيه الآخرين وخدمتهم مما يؤدى إلى زيادة إحساسه بالكفاءة والفعالية أما فيما يتعلق بتفوق تأثير الرضا الوجدانى فى الشعور بتقدير المنظمة فربما يرجع ذلك إلى المشاعر الإيجابية نحو العمل وإشباع حاجاته وشعوره بالاستقرار الوظيفى الأمر الذى يؤدى تباعا إلى زيادة إحساسه بتقدير المنظمة ويمكن تفسير ذلك فى ضوء (Moorman; et al., 1998)تفسير تبادل العلاقات الاجتماعية بين المنظمة والعامل فحينما يشعر العامل أن المنظمة تقدره يبادلها هذا التقدير بتقدير مماثل .

وبخصوص انفراد الرضا المعرفى فى التأثير على متغير الشعور بالتأثير فى المنظمة معنى ذلك أن الشعور بالتأثير فى المنظمة يرتبط بالدرجة الأولى بالنواحى العقلية أكثر من ارتباط هذا المتغير بنواحى وجدانية وربما يرجع ذلك إلى اقتناع الفرد بموقفة من العمل والرضا عن حريته فى إبداء الآراء والمقترحات الأمر الذى يترتب علية زيادة فى شعوره بالتأثير فى المنظمة..

الاستفادة التطبيقية والتوصيات :-

١- العمل على زيادة رضا العامل عن العمل لزيادة إحساسه بالكفاءة والفعالية والتأثير وتقدير

المنظمة ويمكن تحقيق ذلك للعامل بإشباع حاجاته وزيادة اعتماد المنظمة علية من خلال المشاركة فى اتخاذ القرار والتفويض وإحساسه أيضا بدعم الرؤساء واحترامهم له والإحساس بعدالة المنظمة .

٢ ـ ولزيادة إحساس العامل بتقدير الذات التنظيمية يجب التركيز على البعدين معا(الرضا المعرفى والرضا الوجدانى) ولا تعتمد على أحدهما فقط ويمكن تحقيق ذلك عن طريق زيادة شعور العامل بالارتياح فى العمل والاهتمام بإثراء الوظائف ومعاملته باحترام واستخدام براهين عقلية مقنعة تتمشى مع المنطق فيما يختص بالنظم والقوانين السائدة بالمنظمة مما يؤدى إلى زيادة فى تقدير ذاته التنظيمية

٣ ـ ولزيادة إحساس بالكفاءة والفعالية وتقدير المنظمة يجب التركيز على الرضا الوجدانى ويمكن تحقيق ذلك بالاهتمام بالاستقرار الوظيفى والإثراء الوظيفى وتعميق إحساس الفرد بأهمية انجازه وأهمية دوره فى العمل ودعم الرؤساء له وتعميق إحساسه بان جهوده موضع تقدير من الرؤساء والمنظمة .

٤ ـ ولزيادة إحساس الفرد بالتأثير فى المنظمة يجب التركيز على الرضا المعرفى ويمكن تحقيق ذلك عن طريق وجود براهين عقلية تتمشى مع المنطق فيما يخص قواعد وإجراءات العمل وإتاحة الحرية له فى إبداء الآراء والمقترحات لتطوير العمل .

٥ ـ توصى الدراسة بأن نتائجها غير قابلة للتعميم على كافة المنظمات وإنما تعميم النتائج مرتبط بطبيعة الحال بخصائص العينة والمجتمع الذى اشتقت منه -ضرورة إجراء دراسات أخرى على عينات مختلفة فى خصائصها عن عينة الدراسة الحالية

٦ ـ يجب على المدريين فى كافة المستويات الوظيفية تعميق إحساس العاملين بتقدير الذات التنظيمية ويمكنهم تحقيق ذلك بزيادة إحساس الأفراد بالرضا عن العمل والاهتمام بالبعدين معا الرضا المعرفى والرضا الوجدانى لما لهما من أهمية بالغة فى التأثير على تقدير الذات التنظيمية .

٧ ـ ضرورة إجراء المزيد من الدراسات عن تقدير الذات التنظيمية والدعم القيادى وأيضا الذكاء العاطفى وتقدير الذات التنظيمية وأيضا عن تقدير الذات التنظيمية

وكل من الجدارة - دافعية الانجاز - الابتكار- الالتزام التنظيمى وسلوك المواطنة التنظيمية.

المراجع :-

- حسين محمد العزب (٢٠٠٦)"أثر الحوافز على الرضا الوظيفى لدى موظفى وحدات الجهاز الإدارى الحكومى فى محافظة الكرك "مجلة المحاسبة والادارة والتأمين، عدد :٦٦، ص٨٥-١٢ .
- سلوى محمد عبد الباقى (٢٠٠٥)"أثر التدريب على الرضا الوظيفى للعاملين بالمكتبة المركزية لجامعة القاهرة - دراسة نظرية تطبيقية"رسالة ماجستير،غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية،جامعة القاهرة.
- صفوت فرج (١٩٩١)"مصدر الضبط وتقدير الذات وعلاقتهما بالانبساط والانطوائية "مجلة دراسات نفسية،عدد: يناير،ص٧- ٢٧
- عادل عبد المنعم المسدى (٢٠٠٢)"محددات سلوكيات المواطنة التنظيمية:دراسة تطبيقية على القطاع المصرفى بمحافظة الغربية "مجلة التجارة والتمويل،كلية التجارة، جامعة طنطا ، عدد :١ ، ص ١-٤٨ .
- عادل ريان محمد ريان (٢٠٠١)"استخدام نظرية الكفاءة الذاتية فى تفسير ادراك الأفراد لبعض جوانب السلوك التنظيمى فى العمل "بحوث المؤتمر العلمى السنوى الثالث،الاتجاهات الحديثة فى إدارة الأعمال، ،اللجنة العلمية الدائمة لإدارة الأعمال، القاهرة،فبراير ، ص٣-٣٥ .
- عبد الحميد صفوت إبراهيم (١٩٩٦)" المعاونة والإيثار بين المعلمين : دراسة لدوافع السلوك الزائد عن الدور" مجلة الآداب والعلوم الإنسانية، المجلد :٢، ٣ جزء: ٢ جامعة المنيا،ص ٩ -٩٠ .
- (١٩٩٨) الرضا عن العمل بين المعلمين وعلاقته بالسلوك المؤسسى وبعض المتغيرات الديموجرافية، مجلة دراسات نفسية المجلد الثامن ، عدد ٣ ، ٤، ص٣٧٥-٤١٧ .
- عمار كرشود (١٩٩٥)" علم النفس الصناعى والتنظيمى" ليبيا - بنغازى ، منشورات جامعة قاريونس.
- فرج عبد القادر طه، وآخرون(١٩٩٣)"موسوعة علم النفس والتحليل النفسى"القاهرة،دار سعاد الصباح.
- ليلى حسام الدين شكر (٢٠٠١)"العلاقات التبادلية بين الأداء والرضا الوظيفى والإلتزام التنظيمى : للتطبيق على المرأة العاملة السعودية بالقطاع الحكومى"المجلة العلمية لكلية التجارة - جامعة الأزهر، عدد : ٩، ص ٣٩ - ١٧٣ .
- محسن على الكتبى (٢٠٠٣)" تحليل علاقة بعض المتغيرات الشخصية وأنماط القيادة الإستراتيجية بالالتزام التنظيمى والشعور بالعدالة التنظيمية : دراسة تطبيقية فى شركات قطاع الإعمال العام الصناعية بمحافظة الدقهلية" المجلة المصرية للدراسات التجارية،وكلية التجارة، جامعة المنصورة ، عدد : ٢،ص٣٨٣-٤١٠ .
- محمد بكرى عبد العليم (٢٠٠٠)" أبعاد ظاهرة تعارض العمل مع الأسرة للعاملين بالمؤسسات الحكومية : نحو مدخل لإنهاء التعارض باستخدام الدعم الاجتماعى" المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة،جامعة عين شمس وعدد :٣،،ص ٣٩٠ - ٤٠٩
- (٢٠٠٠) "دور المنظمة فى دعم وتأكيد الذات لدى العاملين - دراسة تطبيقية " المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة،كلية التجارة،جامعة عين شمس،عدد:٤،ص ٥٧٢ - ٥٩٤ .
- محمد حافظ حجازى - (٢٠٠٤)" أثر الثقافة

التنظيمية على الرضا الوظيفى" مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية وجامعة الأسكندرية والمجلد: , ٤١عدد ٢: ,ص١١٧-١٤٩ .

■ محمد عبد التواب شاهين (٢٠٠٢)"الدعم التنظيمى وعلاقته بكل من:عدالة التوزيع والمشاركة فى اتخاذا لقرار والكفاءة الاجتماعية"مجلة البحوث الإدارية،أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، ملحق العدد: , اص ١ -٣٤.

■ محمد عبد التواب شاهين(٢٠٠٦)"العوامل المؤثرة فى تقدير الذات التنظيمية" أفاق جديدة للدراسات التجارية كلية التجارة جامعة المنوفية، عدد:٢،٣ ص ١٣٥ - ١٦٠ .

■ محمود محمد السيد (٢٠٠٠) " تأثير تخطيط المسار الوظيفى على رضا الموارد البشرية: "دراسة تطبيقية على شركات إنتاج الدواء "المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة،كلية التجارة ،جامعة عين شمس، عدد : ٣ ، ص ٤١١ - ٤٨٦ .

* Alavi , R, & Askaripur,R (2003)"Relationship between self fiesteem and job satisfaction of personnel in government organizationt" International Public Management, Association for human Resoures.p8353-8356.

* Biabangard, N (1997) "The method of increasing the self esteem in children and youngsters"Tehran, Parents and Educators Association.

* Blau, G., etal (1993)" On developing a general index of work commitment "Journal of Vocational behaviour,24,298-314.
Bolino, M. (1999)î Citizenship And impression management, good soldiers and good Actors îAcademy Of Management Journal, 24 , No , 1 ,82-98.

* Baron, B. (1992) "School psychology job satisfaction : ten years later" Dissertation Abstract International,"54,3 (A),846

* Coopersmith,S.(1981) " Self-esteem inventories" California : Couns Leing psychologists PRESS. Demanpour,B. (1991)'Organizational innovation: A meta analysis of determinants and moderator"AcademyJournal,v.3 4.no.,3,pp;555-590.

* Harker, P., & Tharenou, P. (1984)'Modeiating influence of self esteem on relationships between job complexity ,performance,and satisfaction "Journal of Applied Psychology,69.,PP.623-632.

* Hatcher,& Roos, T. (1991) " From Individual incentives to an organization wide gainsharing Plan: Effects on teamwork And product quality î Journal Behavior, Vol., I, No .2,169-183.

* Howard, J & Frink,D(2003)" The Effects Of Organizational restructure on employee satisfaction" group & organizations management , vol . n. 3 pp 278. Marcic, D. (1992)î Organizational behavior experiences and Casesî: U.S.A. Vest Publishing Company .

* Moorhead ,G .&Griffin ,T. (1996)" Organizational behavior

* Teharn , Morvaaid. Moorman,R. (1993) "The influence of cognitive and effective based job satisfaction measures on the relationship between satisfaction and organizational citizenship behavior "Human Realation,46,6,759-776.

* Moorman, R. et al., (1998)î Does perceived organizational support mediate the relationship[between procedural justice and organizational citizenship behaviorî Academy Of Management Journal ,41,351-357.

* Netemeyer, J.S. ct al. (1997)î An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in A personal selling contextî Journal Of Marketing, Vol. 6 1,no,3.pp85-99.

* Nickels, W.G. et al., (1999)î understanding Businessî New York, MC Graw Hill.

* OfBanon, D. And Pearce, C. (1999)î An exploratory examination of gain sharing service organizations: implications of organizational citizenship behavior and pay satisfactionî Journal Of Managerial Issues, Vol., 11, No (3)363-375.

* Pierce j. et al., (1989)"Organizational-based self- Esteem: construct, definition, measurement, and validation "Academy Of Management Journal, 32, no. 3,622 - 642.

* Spreitizer., G. M (1995) "Psychological Empowerment in the work place dimensien measurement and validation " Academy of Management Journal,Vol.,83,No.,5,pp1443-1 465.

* Testa, R (2001)" Organizational commitment, job satisfaction, and effort in the service environment". TheJournal of psychology, Vol., 35, N., 2pp226-232.

تأثير المعاملات الاليكترونية على القدرات المهنية للمحاسبين والمراجعين

دكتور/ فكرى فـؤاد
رئيس المجموعة الدولية لنقل التكنولوجيا

الجزء (١)

أولاً : المقدمة :

شهد العالم خلال العقدين الماضيين كثير من التغيرات التى تتعلق باستخدامات تكنولوجيا المعلومات ، وقد كانت أهم ملامح تلك التغيرات ظهور التطبيقات التى تعتمد فى تشغيلها على الانترنت والشبكية العنكبوتية ، وقد أدى ظهور هذا الشكل من التطبيقات الى تواجد شكل آخر لتنفيذ الأعمال والتى كانت لها تأثير ملموس على ممارسين بعض المهن المرتبطة بالأعمال الاليكترونية .

هذا الشكل الجديد من الأعمال قد وضع المحاسبين أمام تحديات كبيرة لضرورة التطور للتعامل مع شكل الأسواق الجديدة وتقديم خدمات على درجة من الثقة (Olivier, 2000) وفى نفس السياق فإن المعهد الأمريكى للمحاسبين والمراجعين القانونيين (AICPA) والمعهد الكندى للمحاسبين المعتمدين (CICA) (1999a,b,d) قد أصدروا دليلاً يخدم المراجعين لتقديم نوع جديد من خدمات الثقة سواء على مستوى جودة النظم (Sys Tust) أو على مستوى موثوقية و جودة المعلومات المتاحة على الموقع الالكترونى (Web Trust)(AICPA & CICA, 1999a,b,d; Yu et al., 2000 Koreto, 1998). كما أن تزايد استخدام تطبيقات الأعمال الالكترونية قد أدى إلى ظهور تقنيات وآليات جديدة لعمل المراجعة مثل أساليب الحصول على أدلة الإثبات الاليكترونية (Yu et al., 2000 ; Volonino, AIC-PA & CICA, 1999 c , Green 2003 ; والمراجعة المستمرة Helms, 2002) (Harkness, 2004 ; Rezaee et al. 2001 , Elliott, 2002; Alles et al., 2002) هذا بالإضافة إلى عديد من المخاطر التى ظهرت بسبب التعقيدات التكنولوجية التى تمارس من خلالها الأعمال الألكترونية (IFAC, 2002 ; Abu-Musa, 2004; Pathak, 2003a) ومن خلال هذا العرض سنوضح كيف يمكنُ للمراجعين تطوير أنشطتهم وأعمالهم فى سوق أصبح لا

يرتبط ارتباطا مباشرا بالمحاسبين التقليديين ، وبصرف النظر عن هذه الحقيقة فإن كيفية قيام المراجعين بأعمالهم فى مجتمع الأعمال الاليكترونية قد أصبحت محدودة ومعتمدة على كم المهارات والمعارف التكنولوجية التى يجب أن يكتسبها المراجعون (Green & Harkness, 2004) وحتى نكون أكثر تحديداً فإن هذه التغيرات فى استخدامات تكنولوجيا المعلومات قد أدى إلى نشوء متطلبات مهنية وتوقعات جديدة لدور المراجعين الخارجيين فى مجتمع الأعمال الاليكترونية ، وهنا لو أن المحاسبين تمسكوا بأسلوب أعمالهم التقليدى ولم يتماشوا مع تطورات استخدامات تكنولوجيا المعلومات وتأثيرها على ممارستهم للمهنة ، سوف يكونون غير مؤهلين للاندماج فى هذا المجتمع ، وبناء على ذلك يوجد كثير من الاهتمامات الخاصة بمهنة المحاسبة سواء على المستوى الأكاديمى أو المستوى المهنى فيما يخص المهارات الهامة والمعارف المطلوب لأن يكتسبها المراجعون الخارجيون ليتمكنوا من ممارسة أعمالهم بأسلوب فعال يتماشى مع التغيرات التكنولوجية السريعة لمجالات الأعمال بشكلها الجديد وأيضاً ظهرت اهتمامات تدعو الأكاديميين والمهتمين بتنظيم المهنة لعمل برامج تدريبية و اختبارات تتماشى مع احتياجات المهنة بالشكل الذى يتماشى مع التغيرات الجديدة (Greenstein & McKee, 2003. 2004; Chang & Hwang 2003; Brenner et al., 2002; Lee et al., 1995). وكنتيجة لذلك أصبح من الأهمية دراسة تأثيرات المعاملات الاليكترونية على المراجعين وتأثيراتها على القدرات المهنية المطلوبة للمراجعين للتعامل مع القدرات التكنولوجية المفروضة وبشدة على المجتمع وما أهمية تلك المهارات و المعارف وكيف يمكن إدراجها فى المناهج الأكاديمية أو فى الجهات المهتمة بتنظيم المهنة.

<u>ثانياً : مشكلة البحث :</u>

تبعاً لأهداف البحث ، فإن أهم سؤالين يراهما الباحث هما :

(أ) ما تأثير بيئة المعاملات الاليكترونية على مهارات و معارف المحاسبين والمراجعين ؟

(ب) ما هى المهارات والمعارف التقنية واالتى يجب أن يكتسبها المحاسبون والمراجعون الخارجيون للتعامل مع بنية الأعمال الاليكترونية ؟

وبتحليل تلك الأسئلة يمكن تصنيفها إلى ثلاثة أقسام بحثية هى :

(١) المناهج الأكاديمية للمحاسبة والمراجعة .

(٢) جهود منظمى المهنة للتعليم المحاسبى .

(٣) الاختبارات المهنية وبرامج تدريب المحاسبة والمراجعة .

وفيما يلى عرضا للأسئلة الفرعية :

(أ) ما هى الموضوعات التى يدرسها طلبة المحاسبة حتى يتمكنوا من التعامل مع نظم محاسبة مجتمع التجارة الالكترونية .

(ب) ما توقعات السادة القائمين على مناهج المحاسبة لنجاح خريجيهم فى سوق العمل بشكله الجديد .

(ج) ما هى البرامج والاختبارات المعتمدة والتى تقيم القدرات المهنية للمحاسبين فى مجتمع الأعمال الاليكترونية .

(د) ما هو رأى الأكاديميين والمهتمين بتنظيم المهنة فى البرامج التدريبية لتأهيل المحاسبين والمراجعين .

(هـ) ما هى المهارات التكنولوجية والتى يحتاجها المراجع .

ثالثاً : أهداف البحث :

إن الهدف الرئيسى لهذا البحث هو توضيح التأثيرات المختلفة للمعاملات الاليكترونية على القدرات المهنية للمحاسبين والمراجعين ومعارفهم وتوضيح مجموعة من القدرات الأكاديمية والمهنية التى يجب أن تتوافر لدى المحاسب والمراجع ليتمكن من القيام بعمله فى بنية الأعمال الاليكترونية بكفاءة والتعرف على البرامج التدريبية ومدى كفايتها وملاءمتها للتعامل مع بيئة الأعمال الاليكترونية أيضاً أصبح من الضرورى البحث عن المهارات و المعارف المناسبة والمناهج المناسبة والتى تمكن من تخريج أجيال من المحاسبين الممارسين للمهنة بطريقة تناسب تحديات العصر .

رابعاً : أهمية البحث :

ترتبط أهمية البحث بأهمية التجارة الاليكترونية والتى هى فى تزايد مستمر وأى شركة أو مؤسسة تحاول النجاح والتفوق خلال السنوات المقبلة يتحتم أن نضع نصب أعيننا ظاهرة الأسواق الاليكترونية الرقمية على الانترنت لأنها مرشحة لأن تصبح الذراع الأقوى فى أداء الشركات والمؤسسات فالتوقعات تشير إلى أن نمط الأعمال المتوقع داخل الشركات والمؤسسات عام ٢٠١٠ سيجعلها تحصل على نسبة كبيرة من احتياجاتها من الأسواق عبر التجارة الاليكترونية Paperless اعتماداً على عمليات التبادل والتحويلات الاليكترونية للمعلومات والبيانات والمستندات والأموال (اليكترونيا) وقد ساهم تعدد أنواع الأعمال فى تزايد أهمية التجارة الاليكترونية .

فى مجتمع أصبح يستخدم نظم المعلومات الاليكترونية فإن حالة نظم التشغيل للبيانات و المعاملات المحاسبية لابد أن تكون اليكترونية Paperless للبيانات المحاسبية ، والمجموعة الدفترية التقليدية تتحول إلى مجرد ملفات اليكترونية

"Electronic Files" مخزونة على أحد وسائط التخزين الاليكترونى وهذه الملفات لا يمكن الوصول إليها فى التعامل معها أو قراءة ما يوجد بها من قيود وبيانات إلا من خلال - وفقط من خلال - البرامج التطبيقية المختصة التى تم فى ظلها إنشاد مثل هذه الملفات من الأصل ، هذا التغيير فى طبيعة المجموعة الدفترية فى ظل التشغيل الاليكترونى للبيانات المحاسبية سوف يكون له تأثيره الكبير بوجه خاص على طبيعة و إجراءات كل من نظم الرقابة الداخلية والمراجعة الخارجية ومن ثم تطور المهارات .

إن المطالبة بتطوير مهنة المحاسبة والمراجعة لتتناسب مع مطالبات مجتمع التجارة الاليكترونية يأتى نظراً لما يشهده العالم من نقلة فى عالم الاتصالات والمعلومات وتغيرات هائلة فى بيئة الأعمال وتطورات ملاحقة فى المعايير المهنية المتخصصة مما أدى إلى ظهور تحديات كبيرة أمام القائمين على مهنة المحاسبة والمهتمين بها سواء كانوا أكاديميين أو مدراء ماليين أو عاملين فى مجالات المهنة المتعددة الأخرى وذلك للقيام بدور أكثر فاعلية لمواكبة هذه التطورات ومواجهة التحديات الناشئة عنها والارتقاء بمهنة المحاسبة كعلم وممارسة .

إن مهنة المحاسبة والمراجعة فى عصر المعلوماتية واقع وتحديات تدعو إلى أهمية الارتقاء بمهنة المحاسبة من خلال رفع مستوى البحث العلمى فى مجال المحاسبة وإعادة توجيهها لرفع كفاءة وفاعلية المنشآت الاقتصادية والوطنية وإفساح المجال أمام المعنيين بتظيم مهنة المحاسبة لطرح الأفكار الجادة حول كيفية الارتقاء بالمهنة وتنظيمها وتفعيل دورها فى خدمة الاقتصاد الوطنى فى مجتمع التجارة الاليكترونية ،

وأخيراً فإن سرعة انتشار المشاريع ذات الصبغة الدولية وظهور كتل وتحالفات اقتصادية بين الدول إضافة للظروف الاقتصادية والاجتماعية التى برزت نتيجة للتطورات والمستجدات المحلية والعالمية فى دنيا الأعمال تتطلب توفر محاسبين ومراجعين مؤهلين فى نظم المحاسبة العالمية لمواكبة هذه التطورات المتسارعة باعتبار المحاسبة أداة قياس عن المعلومات المالية التى تعتبر من الأدوات الضرورية التى تمكن المديرين ورجال الأعمال من تحقيق الأهداف .

أيضاً لابد من إفساح المجال أمام المعنيين والمهتمين بتنظيم المهنة للالتقاء والتباحث حول سبل استكمال تنظيم المهنة ليصبح هذا التنظيم شاملاً وأكثر كفاءة وفاعلية وليسهم فى خدمة الاقتصاد الوطنى وحاجات المجتمع فى ظل مخرجات الثورة المعلوماتية والتكنولوجية ، إضافة إلى السعى للارتقاء بالبحث العلمى فى مجالات المهنة المختلفة وربطها ما أمكن مع حاجات التنمية الاقتصادية وسوق العمل .

خامساً : فرضية البحث :

مدى كفاءة خريجى كليات التجارة (محاسبة) للتعامل بنجاح مع بيئة المعاملات الاليكترونية .

سادساً : خطة البحث :

وتحقيقاً لأهداف البحث يتم تقسيمه إلى المحورين التاليين :

المحور الأول : المحاسبة عن التجارة الاليكترونية المفهوم والطبيعة .

(١) مفهوم وطبيعة التجارة الاليكترونية .

(٢) مفهوم وطبيعة المحاسبة و التجارة الاليكترونية .

(٣) مفهوم وطبيعة البيئة التشغيلية المتكاملة للمعاملات الاليكترونية وموقع نظم المحاسبة فى تلك البيئة التشغيلية .

(٤) مهنة المحاسبة فى عصر التطور التقنى للمعلومات والتجارة الاليكترونية .

المحور الثانى : مهارات لنظم المراجعة والتدقيق الآلى فى مجتمع التجارة الإليكترونية .

(أ) المنهج المقترح لدعم مهارات المحاسبين والمراجعين للمعاملات الاليكترونية .

(ب) الفئات المستفيدة من منهج "نظم المحاسبة والمراجعة ".

المحور الأول : المحاسبة عن التجارة الاليكترونية المفهوم والطبيعة .

(١) مفهوم وطبيعة التجارة الاليكترونية .

التجارة الاليكترونية تعنى شراء وبيع وتقديم السلع والخدمات عبر شبكة الإنترنت وغيرها من الشبكات التجارية الأخرى ويشمل ذلك: عقد الصفقات وسداد الالتزامات وتقديم الاستشارات وتبادل البيانات الكترونياً (د. رأفت رضوان : عالم التجارة الالكترونية (القاهرة : المنظمة العربية للتنمية الإدارية ١٩٩٩) ويتضح من هذا المفهوم عدة خصائص تحدد طبيعة التجارة الالكترونية :

- إختفاء المستندات الورقية وحلول المستندات الالكترونية نظراً لأن كافة العمليات تتم الكترونياً .
- تعدد مجالاتها ... خدمات التمويل والبنوك والخدمات الاستشارية وتداول البيانات الكترونياً .
- تعدد الفرص التى تتيحها على المستوى القومى ومؤسسات الأعمال والأفراد .

(٢) مفهوم وطبيعة المحاسبة و التجارة الاليكترونية .

يعرف الباحث المحاسبة عن التجارة الاليكترونية بأنها :

منهاج فنى محاسبى للقياس والإفصاح والتقرير عن المعاملات التجارية التى تتم عبر شبكة الإنترنت وتوصيل نتائج ذلك لمتخذى القرار.

يتضح من هذا المفهوم عدة خصائص تحدد طبيعة المحاسبة الاليكترونية .

- منهاج فنى محاسبى للقياس والإفصاح والتقرير عن المعاملات التجارية .

■ يهدف هذا المنهج إلى توفير معلومات محاسبية لمتخذى القرار .

وعليه يرى الباحث أن هذا المفهوم لا يختلف عن مفهوم المحاسبة بوجه عام ، فالمحاسبة عن التجارة الالكترونية هى محاسبة مالية ولكن بشأن معاملات تجارية تعكس علاقة غير مباشرة بين طرفى هذه المعاملات بشكل لا يتحتم معه ضرورة التحول من نظم المحاسبية التقليدية (القائمة على النظام اليدوى) إلى النظم المحاسبية الالكترونية القائمة على التشغيل الالكترونى للبيانات .

يتضح من العرض السابق الطبيعة المتغيرة لنظم التجارة الالكترونية بشكل يجعل من الصعب تطبيق الإطار المهنى للمحاسبة المالية التقليدية على المحاسبة عن التجارة الالكترونية دون تعديل أو مواءمة ذلك الإطار المهنى بما يتماشى مع الطبيعة المتغيرة لنظم التجارة الالكترونية الأمر الذى يستدعى معه ضرورة دراسة إمكانية تعديل أو مواءمة عناصر الإطار المهنى لتتناسب مع طبيعة وأهداف ومجالات التجارة الالكترونية ، وما من شك فى أن نظام التجارة الالكترونيةيحتم ضرورة استخدام نظم التشغيل الالكترونية فى إنتاج المعلومات لما لهذه النظم من إمكانيات تمكن من تطبيق نظام التجارة الالكترونية ولما له من إمكانيات ضرورية لتشغيل البيانات وتداولها وتداول المستند بشكل الكترونى ، ويمكن تحديد تأثير نظام التجارة الالكترونية على عملية التشغيل فى نظام المعلومات المحاسبية وانعكاس ذلك على المهارات الأكاديمية والمهنية للمحاسبين والمراجعين فيما يلى :-

١ - تأثير على الدورة المستندية حيث أن المستندات الالكترونية فى العادة تأخذ مساراً مختلفاً عن مسار المستندات فى نظام التجارة التقليدية ينتج عن ذلك مسار المراجعة الغير مرئى والذى يتطلب معارف أكاديمية ومهارات مهنية للمحاسبين والمراجعين ،

ب - تأثير على شكل المستند وطريقة التسجيل ففى النظم التقليدية يتم التسجيل من واقع مستندات ورقية بينما فى نظام التجارة الالكترونية فإن المستندات تكون إلكترونية تختلف فى الشكل وفى طريقة الحفظ والذى يتطلب معارف أكاديمية ومهارات مهنية للمحاسبين والمراجعين لإمكانية التعامل مع هذا الشكل الجديد من المستندات الغير مرئية .

ج - تأثير على نظم أمن المعلومات نتيجة تطور نظم الاتصالات وإمكانية التعامل مع النظام من خلال العديد من

الأشخاص كعملاء وموردين أو غيرهم من المتخصصين فى اختراق الشبكات ونظم الحاسب.

د - تأثيرات على عملية تداول النقدية حيث لا يتم التداول عن طريق عملية بنكية تقليدية بل تعتمد التجارة الالكترونية عادة على النقود والتحويلات الالكترونية مما يتطلب وجود ضوابط و مهارات تتبع للتأكد من إضافة قيمة الصفقة إلى الرصيد البنكى فى حالة البيع الالكترونى أو خصم قيمة الصفقة ولا يزيد من الرصيد البنكى وذلك فى حالة الشراء الالكترونى على أن يتضمن هذا النظام من الضوابط ما يمكن من إيقاف إتمام عملية التحويل البنكى فى حالة التأكد من عدم إتمام الصفقة من البائع لأى سبب من الأسباب .

هـ - تأثير على المجموعة الدفترية حيث فى النظم التقليدية يتم الاعتماد على النظم الدفترية التقليدية تشمل دفاتر اليومية ودفاتر الجرد أما فى حالة تطبيق نظام التجارة الالكترونية يعتمد النظام المحاسبى على نظم قواعد البيانات حيث تتكون من عدد من الملفات الالكترونية لحفظ العملية حسب تسلسلها التاريخى وملفات تخص الحسابات المدينة والدائنة والقروض والعمليات الأخرى مما يتطلب معارف أكاديمية ومهارات مهنية للمحاسبين والمراجعين .

و - تأثير على سلوك عناصر التكاليف حيث يؤدى تطبيق نظام التجارة الالكترونية إلى انخفاض التكاليف المباشرة وزيادة التكاليف غير المباشرة نتيجة تغيير طرق العرض والبيع والتوزيع وتغيير طرق الحملات الإعلانية المدفوعة الأجر للوسائل التقليدية (صحف - مجلات - راديو - تليفزيون) إلى إعلان عن طريق شبكة الإنترنت من خلال صفحة العرض أو من خلال التعاقد مع الشركات التى تقوم بتوفير خدمات (مزودى الخدمة) أو محركات البحث على الشبكة .

(٣) مفهوم وطبيعة البيئة التشغيلية المتكاملة للمعاملات الاليكترونية .

يمثل مفهوم المستويات الهرمية للنظم أحد المفاهيم الأساسية فى دراسة نظم المعلومات ، إذ أنه يشير إلى إمكانية تجزئة كل نظام إلى عدة أجزاء أصغر منه تسمى "النظم الفرعية Sub-Systems" وإن هذا النظام بدوره يشكل جزءاً من نظام أشمل منه وأكبر يسمى "النظام الكلى Total System".

(Gorden at al , 1984 : 277)

يستكمل هذا المقال فى العدد القادم

إيرادات النشاط التجارى والصناعى المعفاة من الضريبة على دخل الأشخاص الطبيعيين

دكتور/محمد عباس بدوى
أستاذ المحاسبة والضرائب - كلية التجارة - جامعة الاسكندرية
عميد كلية التجارة (السابق) بدمنهور

تناولت المادتان (٢٠ ، ٣١) من القانون ٩١ لسنة ٢٠٠٥ عدم سريان الضريبة على بعض الأرباح ، وذلك بالرغم من أنها تدخل فيما يعنيه المشرع بإيرادات النشاط التجارى والصناعى ، كما تتوافر فيها الشروط اللازمة للخضوع للضريبة ، وترتبط هذه الأرباح ببعض الأنشطة ذات الطبيعة الخاصة التى راعى المشرع الضريبى إعفاءها تحقيقاً لأهداف اقتصادية أو اجتماعية ويتم مناقشة تلك الإعفاءات على نحو ما سيرد فى الفرعيتين التاليتين :

أولاً : الإعفاء المقرر بالمادة (٢٠) من القانون ٩١ لسنة ٢٠٠٥

ويختص هذا الإعفاء بالأرباح التى تنشأ عند تقييم أصول المنشأة الفردية بهدف تقديمها كحصة عينية مقابل الإسهام فى رأس مال شركة مساهمة ، حيث تنص المادة (٢٠) من القانون بالنسبة لتلك الأرباح بأن :

■ لا تسرى الضريبة على الأرباح الناتجة عن إعادة تقييم أصول المنشأة الفردية عند تقديمها كحصة عينية نظير الإسهام فى رأس مال شركة مساهمة ، وذلك بشرط أن تكون الأسهم المقابلة للحصة العينية اسمية ولا يتم التصرف فيها قبل مضى خمس سنوات ■

ومن استقراء النص السابق يتضح أن الإعفاء الذى يتناوله ليس مطلقاً ، بل يجب توافر شروط معينة حتى يتم سريانه ، وتتمثل هذه الشروط فى الأتى :-

١ - أن تكون الشركة التى قدمت لها الأصول شركة مساهمة ، ويعنى هذا أن الإعفاء لا يسرى إذا كانت تلك الشركة شركة توصية بالأسهم أو شركة ذات مسئولية محدودة أو إحدى شركات الأشخاص

، ولعل وجود هذا الشرط يوضح رغبة المشرع فى تشجيع التركيز المالى للاستفادة من مزايا الإنتاج الكبير من وفورات داخلية وخارجية ، وهو ما يستلزم تأسيس شركات كبيرة تتطلب رؤوس أموال ضخمة ومهارات إدارية وفنية عالية لما فى ذلك من أثر على دفع عجلة التنمية الاقتصادية وتنشيط حركة سوق المال .

٢ ـ أن تكون الأسهم المقابلة لقيمة الحصة العينية أسهما اسمية ، ويعنى ذلك عدم سريان الإعفاء إذا كانت تلك الأسهم لحاملها .

٣ ـ عدم التصرف فى الأسهم قبل انقضاء مدة خمس سنوات .

ثانياً : الإعفاءات المقررة بالمادة (٣١) من القانون ٩١ لسنة ٢٠٠٥

وتتناول هذه المادة الأحكام الخاصة بعدد من الإعفاءات التى ترتبط ببعض الأنشطة ذات الطبيعة الخاصة ، حيث تنص هذه المادة على أن : ـ

■ يعفى من الضريبة : ـ

١ ـ أرباح منشآت استصلاح واستزراع الأراضى وذلك لمدة عشر سنوات اعتبارا من تاريخ بدء مزاولة النشاط .

٢ ـ أرباح مشروعات الإنتاج الداجنى وتربية النحل وحظائر تربية المواشى وتسمينها ، ومشروعات مصايد ومزارع الأسماك وأرباح مشروعات مراكب الصيد ، وذلك لمدة عشر سنوات من تاريخ بدء مزاولة النشاط .

٣ ـ ناتج تعامل الأشخاص الطبيعيين عن استثماراتهم فى الأوراق المالية المقيدة فى سوق الأوراق المالية المصرية مع عدم جواز خصم الخسائر الناجمة عن هذا التعامل أو ترحيلها لسنوات تالية .

٤ ـ ما يحصل عليه الأشخاص الطبيعيين من : ـ

ـ عوائد السندات وصكوك التمويل على اختلاف أنواعها المقيدة فى سوق الأوراق المالية المصرية التى تصدرها الدولة أو شركات الأموال .

ـ التوزيعات على أسهم رأس مال شركات المساهمة والتوصية بالأسهم .

ـ التوزيعات على حصص رأس المال فى الشركات ذات المسئولية المحدودة وشركات الأشخاص وحصص الشركاء غير المساهمين فى شركات التوصية بالأسهم .

ـ التوزيعات على صكوك الاستثمار التى تصدرها صناديق الاستثمار .

٥ ـ العوائد التى يحصل عليها الأشخاص الطبيعيون عن الودائع وحسابات التوفير بالبنوك المسجلة فى جمهورية مصر العربية ، وشهادات الاستثمار والادخار والابداع التى تصدرها تلك البنوك وعن الودائع وحسابات التوفير

في صناديق توفير البريد ، وعن الأوراق المالية وشهادات الإيداع التي يصدرها البنك المركزي .

٦ ـ الأرباح التي تتحقق من المشروعات الجديدة المنشأة بتمويل من الصندوق الاجتماعي للتنمية في حدود نسبة هذا التمويل ، وذلك لمدة خمس سنوات ابتداء من تاريخ مزاولة النشاط أو بدء الإنتاج بحسب الأحوال ولا يسري هذا الإعفاء إلا على أرباح من أبرم قرض الصندوق باسمه■

وباستقراء النص السابق يتضح أنه يتضمن ثلاث مجموعات من الإعفاءات التي يمكن مناقشتها على نحو ما سيتم عرضه على النحو التالي :

المجموعة الأولى :

إعفاءات ترتبط بمنشآت تزاول أنشطة معينة :

وتتمثل إعفاءات هذه المجموعة في الأرباح التي تحققها المنشآت التالية :

١ ـ منشآت استصلاح أو استزراع الأراضي .

٢ ـ منشآت الإنتاج الداجني وتربية النحل وحظائر تربية المواشي وتسمينها ، ومشروعات مصايد ومزارع الأسماك ومراكب الصيد .

وقد حصر المشرع إعفاء هذه المجموعة في البندين (١،٢) من المادة (٣١) محل دراستنا وقد هدف المشرع من الإعفاء الأول تشجيع قيام الأفراد باستصلاح الأراضي أو استزراعها لزيادة الرقعة الزراعية ، كما هدف من الإعفاء الثاني تدعيم سياسة الأمن الغذائي وتوفير العملات الأجنبية التي تستخدم في استرداد السلع التي تنتجها هذه المنشآت ، ويلاحظ على إعفاءات هذه المجموعة ما يلي :ـ

(١) أنها إعفاءات تستفيد منها جميع المنشآت الفردية التي تزاول الأنشطة المذكورة ، حيث أن لفظ المشروعات الواردة بالنص يشمل فقط المنشآت الفردية وهي المنشآت المخاطبة بأحكام الضريبة على دخل الأشخاص الطبيعيين .

(ب) إن الإعفاء الأول تستفيد منه المنشآت التي تقوم باستصلاح أو استزراع الأراضي ، بمعنى الاستفادة منه في الحالات التي يقتصر فيها نشاط هذه المنشآت على استصلاح الأراضي فقط أو استزراعها فقط.

(ج) أن الإعفاء المقرر لمنشآت تربية النحل ينصرف إلى نشاط تربية النحل فقط الذي يتمثل في مجرد تنقية العسل المنتج وتصفيته من الشوائب وتعبئته في عبوات ، أما إذا تجاوز النشاط هذا النطاق كأن أجريت على العسل عمليات تكميلية بحيث تخرجه من طبيعته العسلية كعسل ، ففي

هذه الحالة تخضع الأرباح الناتجة عن العمليات التكميلية للضريبة .

(د) أن الإعفاء المقرر لحظائر تربية المواشى وتسمينها ينصرف إلى ما تنتجه هذه المواشى من ألبان ، وبشرط عدم مزاولة نشاط تجارة الألبان ومنتجاتها بصفة مستقلة .

(هـ) أن الإعفاء المقرر لمشروعات مراكب الصيد ، ويقصد بالمشروع فى هذه الحالة مزاولة النشاط سواء بمركب واحد أو أكثر مملوك أو مستأجر ويقتصر الإعفاء على الأرباح الناتجة عن نشاط الصيد فقط .

(و) أن الإعفاءات المقررة لهذه المجموعة موقوت بفترة عشر سنوات بعدها تسرى الضريبة ، ويتم حساب بداية هذه الفترة من التاريخ الذى يبدأ فيه مزاولة النشاط وذلك باستثناء الإعفاء المقرر لمنشآت تربية النحل ، حيث يسرى إعفاء المنشآت التى لم تمض على بدء مزاولتها النشاط قبل تاريخ العمل بالقانون مدة عشر سنوات ، وذلك فى حدود ما تبقى من هذه المدة .

المجموعة الثانية :

إعفاءات ترتبط بالقيم المالية وحصص رأس المال :

وتتمثل إعفاءات هذه المجموعة فى الدخل المستمد من القيم المنقولة وحصص رأس المال التى يحققها الأشخاص الطبيعيون ، سواء كان ذلك الدخل ناتجاً عن تداولها أو عن الاستثمار فيها ، وقد هدف المشرع من هذه الإعفاءات تشجيع المدخرات الوطنية وزيادة الاستثمار بما يخدم التنمية الاقتصادية وينشط حركة سوق الأوراق المالية ، كما هدف إلى منع الازدواج الضريبى بالنسبة للمبالغ التى يتم توزيعها من أرباح تخضع للضريبة ، وقد حصر المشرع هذه الإعفاءات فى البنود (٣ ، ٤ ، ٥) من المادة (٣١) محل دراستنا على النحو التالى :

١ - أرباح التعامل فى الأوراق المالية ، بشرط أن تكون الأوراق المالية مقيدة فى سوق الأوراق المالية المصرية ، وذلك لتحقيق الهدف من الإعفاء وهو ضمان رواج السوق ، مع ملاحظة أنه فى حالة ما إذا أسفر التعامل عن خسائر ، فإنها لا تخصم من وعاء الضريبة وكذلك لا ترحل لسنوات تالية :

٢ - نتاج الاستثمار فى القيم المالية وحصص رأس المال والتى تتضمن ما يلى :

(أ) العوائد ، وهى الإيرادات التى تدرها القيم المالية وتتضمن ما يلى :

- عوائد السندات وصكوك التمويل على اختلاف أنواعها التى تصدرها الدولة أو شركات الأموال ، بشرط أن تكون مقيدة

فى سوق الأوراق المالية المصرية .
- عوائد الأوراق المالية وشهادات الإيداع التى يصدرها البنك المركزى .
- عوائد شهادات الاستثمار والادخار والإيداع التى تصدرها البنوك المسجلة فى جمهورية مصر العربية .
- عوائد الودائع وحسابات التوفير بالبنوك المسجلة فى جمهورية مصر العربية وبصناديق توفير البريد .

(ب) التوزيعات ، وهى النتاج الدورى للسهم أو صكوك الاستثمار أو لحصص رأس المال ، وتتضمن ما يلى : -
- التوزيعات على أسهم رأس المال فى شركات المساهمة والتوصية بالأسهم .
- التوزيعات على حصص رأس المال فى الشركات ذات المسئولية المحدودة .
- التوزيعات على حصص الشركاء غير المساهمين فى شركات التوصية بالأسهم .
- التوزيعات على صكوك الاستثمار التى تصدرها صناديق الاستثمار .
- التوزيعات على حصص رأس المال فى شركات الأشخاص .

المجموعة الثالثة :

إعفاءات ترتبط بالمشروعات الجديدة :

تشجيعاً للصناعات الصغيرة صدر القرار الجمهورى رقم ٤٠ لسنة ١٩٩١ بإنشاء الصندوق الاجتماعى للتنمية بغرض تمويل الصناعات الصغيرة للحد من مشكلة البطالة ، وتمشياً مع سياسة الدولة بالنسبة لهذه المشكلة ، فقد أعفى المشرع الضريبى أرباح هذه المشروعات من الخضوع للضريبة بالبند (٦) من المادة (٣١) محل دراستنا وقد أوردت المادة (٤٢) من اللائحة التنفيذية للقانون الشروط الواجب توافرها لسريان هذا الإعفاء كالتالى :

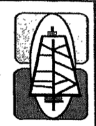
(أ) أن يكون تاريخ مزاولة النشاط بالمشروع لاحقاً لتاريخ التمويل من الصندوق الاجتماعى .

(ب) أن تكون أرباح المشروع ناتجة عن مباشرة النشاط التجارى والصناعى فقط .

(جـ) أن يتخذ المشروع شكل المنشأة الفردية .

(د) أن تكون مدة الإعفاء خمس سنوات تبدأ من تاريخ مزاولة النشاط أو بدء الإنتاج بحسب الأحوال ، ويتوقف هذا الإعفاء إذا تم التنازل عن المنشأة أو تغيير شكلها القانونى .

(هـ) ألا يسرى الإعفاء الضريبى إلا بالنسبة للأرباح الناتجة عن التمويل من الصندوق الاجتماعى .



الشركة القابضة للقطن والغزل والنسيج والملابس

Cotton And Textile Industries Holding Company

إدارة الدعاية والإعلان والمعارض

وزارة الاستثمار
الشركة القابضة للقطن والغزل والنسيج

تقدم

أفخر أنواع

*المفروشات

*الكوفرتات

*أطقم السراير

*الملابس القطنية الحريمى والأطفال

٨ شارع الطاهر- عابدين- الفوالة- الدور السادس

ت: ٣٩٥٣٤٤٦٠- ٣٩٥٣٤٤٧- فاكس: ٣٩٥٣٤٤٦٠



مبروك للفـائزين

بالجوائز التالية

اســم الفـائــز	قيمة الجائزة	رقم الوثيقة
محب وصفى اسكندر بطرس	٩٩٠٠٠	٨٠٠١٧٥
هانى سيد عبد الرؤوف محمد	٥٠٠٠٠	١٠٢٥٠٧
اشرف سعد محمد رمضان	٤٠٠٠٠	٣٠٢٠٨٦
اميمة السيد إبراهيم	٤٠٠٠٠	٤٠٢٨٢٢
احمد إبراهيم على خميس	٣٥٠٠٠	٣٠٠٣٢٢
إسماعيل سعد الدين عبد الفتاح	٣٠٠٠٠	٦٠١٤٧٨
صلاح الدين مصطفى محمد	٢٥٠٠٠	١٠١٤٢٣
إيمان عبد الحميد محمد	٢٥٠٠٠	١٠٢٤٤٥
محمد مصطفى محمد الباز	٢٥٠٠٠	٣٠١٠٢٢
امانى عبد الحميد محمد	٢٥٠٠٠	٣٠٢٨٩٦
أبو السعود فتحى سعد	٢٥٠٠٠	٣٠٤٧٩١
دينا محمد محمود سليمان	٢١٠٠٠	٥٠٦٣٤٣
شامل صالح محمود إبراهيم	٢٠٠٠٠	٢٠٣٨٥٤
جيهان عبد العاطى احمد على	٢٠٠٠٠	٤٠١٠٠٩
مجدى محمد نوبى محمد	١٨٠٠٠	٤٠٢٩٥٢
صموئيل لمعى إبراهيم	١٦٠٠٠	٣٠٣٧١٩
محمد إسماعيل سعد سعد	١٥٠٠٠	٤٠٢٩٨٦
سمير محمد عوض محمد عطية	١٥٠٠٠	٥٠٣٩٤٤
احمد محمود على القسطاوى	١٢٠٠٠	٣٠٣٧٩٢
نهى عبد القادر على	١٢٠٠٠	٤٠٠٤٢١
ماريه بشاره إبراهيم	١١٠٠٠	٢٠٠٨٠٠
شركة نهضة مصر	١٠٠٠٠	٣٠٠١٦٣
عادل محمد محمود الشلقانى	١٠٠٠٠	٣٠٠٤٠٦
عفاف زاهر فتحى سعد على	١٠٠٠٠	٣٠٢٥٦١
سعيد إبراهيم محمد إبراهيم	١٠٠٠٠	٣٠٣١٩٨
عبد المنعم حسنين على حسنى	١٠٠٠٠	٥٠٢٣٣٢
ايمن رفعت السيد احمد	١٠٠٠٠	٥٠٤٠٩٩
فكرى محمد على شحاته على	١٠٠٠٠	٥٠٦٦٣٠
عماد طنيوس نصرى طنيوس	١٠٠٠٠	٨٠٣٣١٦
أسامه زاهيان توفيق	٧٠٠٠	٢٠٠٤٦٤
بلبل محمد محمد العبسى	٦٠٠٠	٣٠٣٤٣٦
السيد ماهر الخضر احمد	٦٠٠٠	٥٠٢٢٩٣
شهيره منصور حسن محمود	٦٠٠٠	٥٠٣٨٤١
سامية احمد محمد درويش	٥٠٠٠	٢٠٢٤٣٩
كريم محمدى حافظ عبد الرحيم	٥٠٠٠	٥٠٦٢٤٠
سامح محارب بشاى إبراهيم	٥٠٠٠	٨٠١٩٥٧

وزارة الإستثمار

الشركة القابضة للتأمين



مصر للتأمين

الحاصلة على شهادة الايزو 2000/9001

وثيقة الحماية والاستثمار

والجائزة .. مبلغ التأمين الأصلى بالكامل

الخط الساخن ١٩١١٤

الإدارات المركزية ٠٢/٣٣٥٥٣٥٠

w-site : www.misrins.com

e-mail: misr_ins@misrins.com

www.investment.gov.eg

ROCHE